

Provincia *di* Ancona

ATTO DEL CONSIGLIO del 22/10/2018 n. 39

OGGETTO: IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA.

L'anno 2018, il giorno 22, alle ore 17:20, del mese di ottobre presso la sede di Passo Varano n. 19/A, Ancona, a seguito di convocazione, si è riunito in seduta pubblica il Consiglio Provinciale nelle persone dei Signori:

		Presenti/Assenti
SERRANI LIANA	Presidente della Provincia	Presente
BORDONI MONICA	Consigliere Provinciale	Presente
CAMPELLI ROBERTO	Consigliere Provinciale	Presente
CILLO THOMAS	Consigliere Provinciale	Presente
FIORDELMONDO FEDERICA	Consigliere Provinciale	Presente
GASPARINI ANDREA	Consigliere Provinciale	Assente
INVERNIZZI FILIPPO	Consigliere Provinciale	Presente
PERTICAROLI FRANCESCO	Consigliere Provinciale	Assente
PESCIARELLI UGO	Consigliere Provinciale	Presente
RABINI LORENZO	Consigliere Provinciale	Presente
TASSI ARDUINO	Consigliere Provinciale	Presente
URBISAGLIA DIEGO	Consigliere Provinciale	Presente
VICHI MATTEO	Consigliere Provinciale	Presente

Presenti n. 11 Assenti n. 2

Hanno giustificato l'assenza i consiglieri: -

Partecipa il Segretario Generale BAROCCI ERNESTO.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza la Presidente SERRANI LIANA ed invita il Consiglio all'esame dell'oggetto su riferito e designa come scrutatori i Consiglieri:

Pesciarelli Ugo, Rabini Lorenzo, Tassi Arduino.

OGGETTO: IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA.

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

VISTO l'art.4 del D.Lgs. 75/2017, il quale stabilisce che: «*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...».*

VISTO l'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017, ove è stabilito 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*”;

VISTA la legge 21 settembre 2018, n. 108, di conversione, con modificazioni, del D.L. 91/2018 “*Proroga di termini previsti da disposizioni legislative*” (c.d. decreto milleproroghe), in cui è stato inserito il comma 2-bis all'art.1, con previsione in particolare della disapplicazione delle sanzioni di cui all'articolo 1, comma 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per gli enti di area vasta che, come la Provincia di Ancona, non avevano rispettato il vincolo per l'anno 2017 del saldo non negativo degli equilibri di bilancio;

ATTESO che 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 **50%** le dotazioni organiche di questo Ente;

CONSIDERATO che il piano di riassetto è un passaggio obbligatorio poiché costituisce uno dei presupposti obbligatori per procedere a nuove assunzioni, e ciò in quanto la norma prevede espressamente che “*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...*” disponendo per il futuro e non consentendo un utilizzo dei piani già adottati in un contesto storico e per finalità non adeguate a quelle richieste dalla nuova disposizione normativa;

VISTO che, pertanto, a decorrere dall'anno 2018, questo Ente può 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 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017), in quanto l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti;

VISTO altresì che la citata norma della legge di bilancio 2018 consente anche 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);

CONSIDERATO che:

- 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;

PRESO ATTO che, coerentemente con il ripristino delle facoltà di assunzione delle Province sono infine abrogati:

- l'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale ha stabilito che nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, sia fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- l'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che hanno introdotto il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;
- l'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consente la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province. Il ripristino delle facoltà assunzionali consente alle Province di procedere alla stabilizzazione del personale precario, nelle modalità stabilite dall'articolo 20 del d. lgs. n.75/2017;

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

VISTO l'allegato elaborato "Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Ancona" che, quale sezione da inserire nel DUP dell'Ente, contiene le linee guida generali in materia di organizzazione e di reclutamento;

RITENUTO di dover provvedere alla sua approvazione, stante la congruenza con le finalità e gli obiettivi strategici dell'Ente;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile, facenti parte integrante del presente atto;

VISTO il parere favorevole della competente Commissione Consiliare espresso in data 16/10/2018;

La Presidente della Provincia sottopone all'approvazione del Consiglio provinciale la sopra riportata proposta di deliberazione e cede la parola al Segretario generale, Dott. Barocci Ernesto, per illustrare il documento di programmazione

Il Segretario generale evidenzia la natura e il contenuto del piano, nonché il metodo partecipativo seguito e l'impatto positivo dello stesso in termini di capacità assunzionale dell'Ente.
[come da registrazione conservata agli atti dell'ufficio segreteria]

Quindi la Presidente apre la discussione sull'argomento dando la parola ai Consiglieri che hanno chiesto di intervenire.

Interviene il Consigliere Rabini che sottolinea l'importanza del documento in approvazione e come lo stesso rappresenti un cambio di rotta nella gestione dell'ente e del personale. Il Consigliere Rabini dichiara, inoltre, di condividere le valutazioni della Presidente contenute nella premessa ed, in particolare, la necessità di intervenire (dopo l'ambito organizzativo) su altri due ambiti, quello finanziario ed istituzionale per consolidare il ruolo delle Province come enti di area vasta e casa dei Comuni.

[come da registrazione conservata agli atti dell'ufficio segreteria]

Quindi la Presidente preso atto che nessun altro Consigliere ha chiesto di intervenire, pone in votazione palese la proposta di deliberazione, il cui esito, controllato dai sopra nominati scrutatori, viene proclamato dalla Presidente come segue:

CONSIGLIERI PRESENTI	N.	11	
ASTENUTI	N.	1	(Bordoni)
CONSIGLIERI VOTANTI	N.	10	
VOTI FAVOREVOLI	N.	10	(Serrani, Campelli, Cillo, Fiordelmondo, Invernizzi, Pesciarelli, Rabini, Tassi, Urbisaglia, Vichi)

Per cui in relazione all'esito della votazione

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato "Piano di riassetto organizzativo" della provincia di Ancona, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di dare atto che responsabile del procedimento è il dirigente del Settore I;
- 3) di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 38, comma 2, dello Statuto provinciale che ha recepito il combinato disposto degli artt. 124, comma 1, e 134, comma 3, del T.U.E.L. e del §.9 delle Misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, Sezione II del PTPCT 2018.

Successivamente la Presidente pone in votazione palese la proposta di immediata eseguibilità il cui esito, controllato dai sopra nominati scrutatori, viene proclamato dalla Presidente come segue:

CONSIGLIERI PRESENTI	N.	11	
ASTENUTI	N.	1	(Bordoni)
CONSIGLIERI VOTANTI	N.	10	
VOTI FAVOREVOLI	N.	10	(Serrani, Campelli, Cillo, Fiordelmondo, Invernizzi, Pesciarelli, Rabini, Tassi, Urbisaglia, Vichi)

Per cui in relazione all'esito della votazione

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

Attesa l'urgenza che riveste il presente atto al fine di consentire l'adozione degli atti di programmazione delle assunzioni;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 1304/2018

OGGETTO: IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA.

Si esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto in ordine alla regolarità tecnica.

Ancona, 16/10/2018

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

BASSO FABRIZIO

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

LA PRESIDENTE
SERRANI LIANA

IL SEGRETARIO GENERALE
BAROCCI ERNESTO



Provincia
di Ancona

Il nuovo ruolo della Provincia, una sfida possibile
Il coraggio di cambiare

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA

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

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA

di **Liana Serrani**

“La Provincia esiste in natura: in tutte le democrazie gli Stati hanno un’organizzazione decentrata per l’esercizio di funzioni amministrative basato su autonomie municipali e su istituzioni territoriali. Non ci sono dubbi sull’esigenza primaria di un ente intermedio tra Comuni e Regione.”

Mi piace partire da questa riflessione, apparsa ancor prima dell’esito referendario del 4.12.2016, perché ben rappresenta ciò che ho sempre creduto e condiviso, in particolare mi piace collocare su questo sfondo alcune considerazioni in occasione dell’adozione del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Ancona, importante atto amministrativo, che si pone ormai al termine del mio mandato.

Per diversi anni le Province non hanno potuto procedere ad alcuna forma di assunzione e, dal 2015, sono state inoltre obbligate a ridurre la propria dotazione organica del 50% rispetto alla spesa del personale in servizio al 31.12.2014, dando vita alla più imponente operazione di mobilità del personale mai realizzata da amministrazioni locali nella storia della Repubblica. Una rideterminazione a ribasso della struttura organizzativa degli Enti che, anche nel caso della nostra Provincia, ha inevitabilmente compromesso, unitamente al taglio delle risorse finanziarie, viabilità ed edilizia scolastica. Dopo tanti anni, come dicevo, non c’è atto migliore per terminare la mia esperienza politica-amministrativa in Provincia, atteso che il Piano di riassetto organizzativo segna il ritorno alla programmazione organizzativa (dopo quella finanziaria avvenuta con l’approvazione dell’ultimo bilancio di previsione, per gli esercizi 2018/2020), consentendo di procedere a nuove assunzioni e di ri-pensare finalmente al futuro.

Va detto che la Provincia di Ancona, per vedere definitivamente realizzata tale capacità assunzionale, ha dovuto attendere la conversione in legge del D.L. 91/2018 “Proroga di termini previsti da disposizioni legislative” (c.d. *decreto milleproroghe*), avvenuta con modificazioni con la legge 21 settembre 2018, n. 108. In sede di conversione è stato inserito il comma 2-bis all’art.1, prevedendo la disapplicazione delle sanzioni di cui *all’articolo 1, comma 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232*, per gli enti di area vasta per il mancato rispetto per l’anno 2017 del saldo non negativo degli equilibri di bilancio.

Voglio inoltre evidenziare come il Piano di riassetto organizzativo, pur essendo previsto dalla legge quale adempimento obbligatorio, è stato vissuto dal nostro ente quale opportunità ed occasione di crescita, ponendolo come obiettivo di un processo di cambiamento organizzativo, avviato nell’ente mediante un percorso, proposto dalla segreteria generale, e caratterizzato da un’analisi organizzativa e da alcuni importanti momenti formativi, che hanno visto il coinvolgimento attivo del dirigente e di tutte le posizioni organizzative. *“Il nuovo ruolo della Provincia, una sfida possibile. Il coraggio di cambiare”*, questo il nome del processo avviato con D.P. n.6 del 18.01.2018, contraddistinto da un voluto approccio *bottom up*.

La “mappa” delle criticità emerse ed i bisogni evidenziati in fase di analisi hanno costituito la struttura portante del Piano, poi arricchita da analisi di contesto, con dati e tabelle, da un piano dei servizi da erogare, dalla verifica delle risorse finanziarie e patrimoniali disponibili. Il tutto con una particolare attenzione alle criticità ed ai bisogni dei territori e delle città.

Con questo Piano la Provincia di Ancona, sulla base dei fabbisogni dell’ente e dei territori di riferimento, delinea l’ambito organizzativo intorno alla sua nuova missione, all’esercizio delle funzioni fondamentali e di quelle delegate dalla Regione, ridisegnando di conseguenza gli organici, puntando sulla formazione e valorizzazione del personale, coerentemente con i contenuti del nuovo contratto di lavoro. Il documento, prendendo le mosse dai contributi forniti dal personale e dalle criticità rilevate, contiene proposte riorganizzative ispirate ad alcuni principi guida quali l'integrazione delle funzioni, la verifica della sostenibilità di nuove modalità gestionali, l'analisi di nuovi modelli organizzativi, la semplificazione e il miglioramento delle procedure, l'innovazione tecnologica, individua inoltre, nelle aree in sofferenza di personale, le priorità in tema di acquisizione delle risorse umane necessarie all'attività dell'Ente.

Il Piano si sviluppa sulla base dei seguenti **obiettivi strategici**:

1. Garantire l’ottimale esercizio delle funzioni fondamentali attribuite dalla legge 56/2014 alle Province, con particolare riguardo alla viabilità e all’edilizia scolastica;
2. Confermare e rafforzare il ruolo istituzionale della provincia quale luogo di confronto e coordinamento su base provinciale nei rapporti tra comuni, Regione, associazioni di categoria per una più efficace capacità di risposta alle diverse istanze provenienti dal territorio;
3. Consolidare ed espandere il ruolo della provincia quale ente di supporto per i comuni del territorio in molteplici ambiti, sia di carattere tecnico che amministrativo;
4. Fare chiarezza in ordine alle materie delegate ed alle modalità del loro eventuale svolgimento in un aperto confronto con Regione Marche, che comprenda anche le problematiche del personale.

Per le Province le difficoltà non sono certo finite. Il processo di ri-progettazione degli enti, dopo l’ambito organizzativo, non potrà prescindere dalla capacità d’intervento su altri due ambiti: quello finanziario, con la necessità che lo Stato garantisca alle Province maggiori risorse per la spesa corrente e per gli investimenti e quello istituzionale, che dovrà probabilmente passare attraverso una nuova riforma legislativa, non più rinviabile, che definisca con chiarezza compiti e responsabilità di ciascun livello di governo, consolidando la Provincia quale *Ente di Area Vasta e Casa dei Comuni*.

Colgo, infine, questa occasione per salutare e ringraziare tutti i consiglieri provinciali, della prima e seconda consiliatura del mio mandato, tutti i collaboratori: i segretari provinciali che si sono succeduti, il dirigente, le posizioni organizzative e tutto il personale che hanno consentito all’ente di affrontare difficoltà incredibili, a me di rendere speciale questa importante esperienza politica e di vita. Grazie.

Ancona, 15.10.2018

Liana Serrani – Presidente

1. PREMESSA

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO della Provincia di Ancona, come si diceva, scaturisce da un approfondito processo di riorganizzazione, dal nome *“Il nuovo ruolo della Provincia, una sfida possibile. Il coraggio di cambiare”*, avviato con D.P. n.6 del 18.01.2018, dove sono stati delineati indirizzi e specifiche modalità operative.

Inoltre con D.P. n.12/2018 è stata avanzata la proposta di candidatura della Provincia di Ancona al progetto Riformattiva del Dip.F.P. al fine di acquisire supporto e know how in relazione al processo di riorganizzazione attivato. Il Dipartimento ha comunicato che il ns. Ente è stato selezionato per la partecipazione al progetto.

Si precisa inoltre che l'implementazione del processo di riassetto organizzativo è stato previsto quale specifico obiettivo di performance organizzativa per l'anno 2018.

Parallelamente all'attività di analisi organizzativa è stato avviato un percorso formativo (composto da tre giornate e rivolto al dirigente ed alle posizioni organizzative), per condividere e diffondere la necessità di cambiamento, a supporto del processo in atto.

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO, che rappresenta per l'ente un adempimento obbligatorio, in particolare:

- ✓ costituisce uno strumento di programmazione dell'Ente, soggetto ad aggiornamento, da allegare al DUP o alla sua Nota di aggiornamento;
- ✓ è finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, nelle quali devono essere comprese anche le funzioni di assistenza tecnica e organizzativa agli enti locali e le funzioni svolte in convenzione con i Comuni;
- ✓ può essere finalizzato anche ad organizzare l'esercizio delle funzioni non fondamentali, per evidenziare le coperture dei relativi costi e le connessioni con l'organizzazione generale degli enti;
- ✓ indica le linee guida generali per la programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 449/1997; art. 91 del TUEL; art. 6 del D. Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs. 75/2017);
- ✓ costituisce il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- ✓ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO deve 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);
- ✓ che le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica;
- ✓ che è possibile avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% 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;
- ✓ che possono essere applicate anche nelle Province le norme sul superamento del precariato contenute nel D. Lgs, 75/2017;
- ✓ della proroga delle graduatorie dei concorsi fino al 31 dicembre 2018 (comma 1148).



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

2. RIFERIMENTI NORMATIVI: LE NORME SULLA GESTIONE DEL PERSONALE E DIVIETO DI ASSUNZIONE DAL 2012 AL 2017

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

- Art. 16, comma 9, del D. L. 95/2012, conv. in legge 135/2012 “Nelle more dell’attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato”;
- Art. 4, comma 9, del D. L. 101/2013, conv. in legge 125/2013: «Fermo restando il divieto previsto dall’art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012, le province possono prorogare fino al 31 dicembre 2017 i contratti di lavoro a tempo determinato nonché i contratti di collaborazione (...)»;
- Art. 3, comma 5, del D. L. 90/2014, conv. in legge 114/2014: «Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall’art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012».
- Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, alle province delle regioni a statuto ordinario è fatto divieto (...):
 - c) di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure 242 Direttore Generale di mobilità;
 - d) di acquisire personale attraverso l'istituto del comando. I comandi in essere cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;
 - e) di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;
 - f) di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni».
- Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014: La dotazione organica delle Province è stabilita in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento.
- Art. 22 comma 5, D. L. 50/2017. Il divieto di cui all’articolo 1, comma 420, lettera c), della legge 23 dicembre 2014 n. 190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall’articolo 1 commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014 n. 56.

3. I PROVVEDIMENTI DELLA PROVINCIA DI ANCONA

La Provincia di Ancona ha dato puntuale applicazione a tali disposizioni già con decreto n. 251 del 15/12/2016 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 presso la Regione Marche a far data dal 1/4/2016. Per quanto riguarda la Regione Marche, il processo di ricollocazione del personale ha avuto completa attuazione, come attestato dalla nota n. 3780 del 18/07/2016 con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, in attuazione all'art. 1, comma 234, della legge di stabilità 2016, ha stabilito il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione negli Enti territoriali situati nella Regione Marche, nella quale si è completata la ricollocazione del personale soprannumerario di Città metropolitane e Province (Decreto n. 185 del 14/12/2017).

Da ultimo con decreto presidenziale n.6/2018 del 18.01.2018 è stato avviato il processo di cambiamento organizzativo denominato "Il coraggio di cambiare", i cui risultati sono confluiti nel presente Piano di riassetto organizzativo.

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 (compreso il personale assegnato alla polizia provinciale, riportando in una specifica colonna il personale assegnato ai CIOF).

[dati sul personale in servizio al 1.01.2018]

Categoria giuridica	Profilo professionale	Personale a tempo indeterminato	Personale assegnato in convenzione alla Regione Marche (CIOF e Area Lavoro)	Totale
Dir	Dirigente	1	0	1
D.3	Avvocato	1	0	1
D.3	Responsabile amministrativo	9	10	19
D.3	Responsabile contabile	3	0	3
D.3	Responsabile informatico	3	0	3
D.3	Responsabile tecnico	6	0	6
D.1	Esperto amministrativo	14	20	34
D.1	Esperto contabile	4	2	6
D.1	Esperto formazione professionale e lavoro	0	8	8
D.1	Esperto geologo	1	0	1
D.1	Esperto informatico	3	0	3
D.1	Esperto Polizia Provinciale	5	0	5
D.1	Esperto tecnico	16	0	16
C	Agente di polizia provinciale	15	0	15
C	Istruttore amministrativo	11	19	30
C	Istruttore contabile	4	2	6
C	Istruttore di vigilanza ambientale	5	0	5
C	Istruttore Geometra	19	0	19
C	Istruttore informatico	5	0	5
C	Istruttore perito tecnico	2	0	2
B.3	Collaboratore amministrativo	15	21	36
B.3	Collaboratore assistente - sorvegliante stradale	15	0	15
B.3	Operatore professionale autista	4	0	4
B.3	Operatore professionale stradale	17	0	17
B.3	Operatore professionale tecnico	3	0	3
B.1	Commesso	1	0	1
B.1	Operatore amministrativo	8	7	15
B.1	Operatore stradale	2	0	2
		192	89	281

Alla luce del quadro normativo esposto e degli atti organizzativi finora adottati, il costo delle unità di personale in servizio assegnato alle funzioni fondamentali [al netto delle spese di personale CIOF, fondi accessori e spese per il personale di polizia provinciale addetto alle funzioni regionali] con oneri diretti a carico del bilancio provinciale risulta essere, quale previsione del bilancio 2018 di € **7.586.281,37** inferiore al valore di € **9.129.101,43** determinato con Decreto del Presidente n. 58 del 27/2/2015 che costituisce il limite di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

4. IL D. LGS. 25 MAGGIO 2017 N. 75 [modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165]

4.1. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (art.4)

L'art.4, così recita: «*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...».*

4.2 IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO (art.20)

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

L'art. 20 ha infatti introdotto – a decorrere dal 1° gennaio 2018 - alcune misure volte alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata dal personale impiegato nelle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro flessibile, alla riduzione del ricorso ai contratti a termine e al superamento del precariato.

Per raggiungere le finalità dichiarate nel provvedimento, si dà facoltà a ciascuna amministrazione di integrare nel triennio 2018-2020 la propria programmazione dei fabbisogni assunzionali con l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso procedure di reclutamento speciale transitorio, del personale in possesso dei requisiti specificati dalla norma.

Le speciali procedure volte alla valorizzazione delle professionalità impiegate con forme di lavoro flessibile e al superamento del precariato devono essere coerenti con la pianificazione dei fabbisogni di personale: da ciò discende che le stesse devono trovare la necessaria copertura finanziaria nelle risorse della capacità assunzionale ordinaria di ciascuna amministrazione, al netto di quelle a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

Tuttavia l'art. 20 prevede la possibilità di ampliare la facoltà assunzionale e la relativa provvista finanziaria utilizzando, in aggiunta alle risorse del turn-over ordinario (quota percentuale della spesa del personale cessato nell'anno precedente, più eventuali "resti assunzionali") anche le risorse finanziarie previste per il lavoro flessibile, in attuazione delle misure limitative contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nel loro ammontare medio nel triennio 2015-2017.

5. LA LEGGE 27 DICEMBRE 2017 N. 205 – LEGGE DI BILANCIO 2018

➤ 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”.

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.

Il piano di riassetto è un passaggio obbligatorio poiché costituisce il presupposto per procedere a nuove assunzioni, anche per quelle amministrazioni che già ne sono dotate che dovranno procedere ad una conferma o ad un aggiornamento del medesimo. Ciò in quanto la norma prevede espressamente che *“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...”* disponendo per il futuro e non consentendo un utilizzo dei piani già adottati in un contesto storico e per finalità non adeguate a quelle richieste dalla nuova disposizione normativa.

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

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

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

Contestualmente, si consente l'utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel triennio precedente di personale non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni (2014-2015-2016).

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità. L'incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata rispetto al bilancio di previsione del 2018, al netto delle spese relative alle nuove assunzioni.

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

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

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

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

- l'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale ha stabilito che nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, sia fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- l'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che hanno introdotto il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;
- l'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consente la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province. Il ripristino delle facoltà assunzionali consente alle Province di procedere alla stabilizzazione del personale precario, nelle modalità stabilite dall'articolo 20 del d. lgs. 75/2017.

6. L'EVOLUZIONE DEL RUOLO DELLA PROVINCIA

6.1 LA PROVINCIA ENTE DI AREA VASTA. Per Ente di area vasta si intende un livello amministrativo intermedio tra i Comuni e la Regione, che si occupa di pianificazione, programmazione e gestione del territorio, delle risorse e dei rapporti tra Enti locali per tutte quelle attività che debbono considerarsi sovracomunali in quanto interessano il territorio e i cittadini di più comuni.

La ragione principale di una lettura e di una interpretazione del territorio per "aree vaste" sta nel concetto di "rete di relazioni", visto come la ricerca di una dimensione della programmazione che superi gli ambiti amministrativi comunali (spesso troppo ristretti geograficamente; economicamente e finanziariamente) senza però arrivare al livello regionale. Anche nella legge di riforma delle Province è ribadita la funzione di governo di area vasta come una necessità strutturale.

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

La Provincia è un ente di governo che rappresenta gli interessi generali della sua comunità territoriale e ne coordina lo sviluppo locale. Pertanto le funzioni che non possono essere esercitate a livello puntuale (del singolo Comune) devono essere esercitate dalla Provincia a livello di area vasta. La definizione degli obiettivi a medio e lungo periodo non può prescindere da queste considerazioni che costituiscono la ragione d'essere del nuovo Ente di area vasta. È indispensabile definire l'insieme degli obiettivi di lungo periodo che l'Amministrazione vuole delineare per il proprio Ente, comprendendo anche la visione generale della richiesta e l'interpretazione di lungo periodo del ruolo del nuovo Ente di area vasta nel contesto economico e sociale.

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

Di seguito alcune delle potenziali direttrici per le Province:

- 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;
- gestione stazione unica appaltante;
- supporto nella gestione del personale, articolabile nelle seguenti porzioni: reclutamento; formazione; trattamento economico; trattamento giuridico; trattamento previdenziale-assistenziale-fiscale-contributivo; sicurezza sul luogo di lavoro; relazioni sindacali e contratti decentrati integrativi; sistemi di premialità e valutazione;
- controllo di gestione
- gestione associata delle funzioni strumentali, conoscitive e di controllo;
- supporto nei processi di informatizzazione, digitalizzazione ed innovazione.

Ovviamente l'articolazione e la definizione del programma complessivo delle attività da svolgere, sarà identificata in relazione alla necessaria analisi della domanda da effettuare presso i comuni del territorio di riferimento e in base alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente disponibili all'interno dell'ente di area vasta in esito alla riduzione del personale e delle disponibilità economiche. In definitiva, la Provincia dovrà divenire un Ente disponibile per il soddisfacimento dei bisogni di armonizzazione del territorio, in grado di garantire valori aggiunti.

6.2. COLLABORAZIONE CON I COMUNI. Lo strumento che meglio si attaglia al riversamento delle competenze e professionalità provinciali sui Comuni del territorio amministrato, è indubbiamente rappresentato dalla forma associativa convenzionale di cui all'art. 30 del D. Lgs. 267/2000 (Convenzione tra Enti Locali). Essa, infatti, evita di creare costose sovrastrutture, ottimizzando al meglio risorse ed energie già in campo, da non disperdere e da valorizzare appieno. Si può ipotizzare sia la costituzione di uffici comuni, sia la delega di funzioni in capo alla Provincia. La congrua partecipazione ai nuovi scenari, anche da parte degli enti di minori dimensioni, potrà essere conseguita attraverso l'ideazione di forme di consultazione reciproca modellate sulle specifiche esigenze dei territori.

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

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

6.4 LE FUNZIONI FONDAMENTALI ATTRIBUITE DALLA DELLA LEGGE 56/2014. Le funzioni fondamentali in capo alle Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti dell'art. 1 della Legge 56/2014:

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

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

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

Le Province dovrebbero assumere un ruolo centrale per la gestione unitaria di importanti "*servizi di rilevanza economica*" che sono i esercitati da enti o agenzie operanti in ambito provinciale o sub-provinciale, che la legislazione statale e regionale dovrebbe ricondurre esplicitamente in capo ad esse (es. ATO).

Il comma 90 della Legge 56/2014 dispone, che nel caso in cui disposizioni normative statali o regionali di settore riguardanti servizi di rilevanza economica prevedano l'attribuzione di funzioni di organizzazione dei predetti servizi, di competenza comunale o provinciale, ad enti o agenzie in ambito provinciale o sub-provinciale, si applicano le seguenti disposizioni, che costituiscono principi fondamentali della materia e principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione:

- a) con DPCM ovvero le leggi statali o regionali, secondo le rispettive competenze, si prevede la soppressione di tali enti o agenzie e l'attribuzione delle funzioni alle Province nel nuovo assetto istituzionale, con tempi, modalità e forme di coordinamento con Regioni e Comuni, da determinare nell'ambito del processo di riordino;
- b) per le Regioni che approvano le leggi che riorganizzano le funzioni di cui al presente comma, prevedendo la soppressione di uno o più enti o agenzie, sono individuate misure premiali con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

7. LA SITUAZIONE DELLA PROVINCIA DI ANCONA

7.1 IL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO. La peculiare situazione della Provincia conseguente al riordino istituzionale, con il trasferimento delle funzioni non fondamentali attuato in coerenza con l'art. 1, comma 89, della legge n. 56/2014 e la conseguente riduzione del 50% della spesa del personale prevista dall'art. 1, comma 421 della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), che ha di fatto dimezzato la dotazione organica del personale in servizio alla data dell'8/4/2014 (data di entrata in vigore della legge n. 56/2014), ha caratterizzato fortemente, in negativo, il ruolo e l'organizzazione della Provincia di Ancona.

Ma ancor più il divieto assoluto dal 2012 di effettuare il turnover in corrispondenza delle cessazioni di personale conseguenti ai pensionamenti ha determinato pesanti ripercussioni e criticità anche per l'espletamento delle cosiddette funzioni fondamentali: viabilità, ambiente, edilizia scolastica e gestione dei servizi generali per il finanziamento degli istituti scolastici superiori.

Anche il passaggio in regione delle funzioni, pur essendosi di fatto attuato dall'1/4/2016, con il trasferimento del personale e delle attività, si è protratta per tutto il 2016/2017 e per alcuni aspetti anche il 2018, per quanto riguarda: la gestione dei rapporti finanziari; la conclusione di progetti ed interventi avviati a titolarità provinciale (es. FSE, Trasporto Pubblico Locale, servizi sociali, demanio idrico, procedure di gara per vasche di espansione ecc.); la stipula e la gestione amministrativa e finanziaria di convenzioni per la gestione di alcune tematiche, come la vigilanza sulle attività di caccia e pesca su acque interne di competenza regionale ma riallocate presso le Province, la gestione del mercato del lavoro e della formazione con il successivo trasferimento in regione a maggio 2018 e la gestione e manutenzione ordinaria delle strade ex Anas per il successivo passaggio in regione, avvenuto nel 2017. Essendosi concluso il passaggio delle funzioni del mercato del lavoro, restano ancora oggi alcune questioni legate al subentro di alcuni servizi generali che la Provincia continuerà a fornire per tutto il 2018, con successivo rimborso regionale della spesa sostenuta a rendiconto.

Si aggiunge, inoltre che alcune attività gestite prima dal personale trasferito in regione, sono rimaste di titolarità provinciale, con la conseguenza che si è provveduto ad organizzare e gestire le attività con il personale rimasto già impegnato nelle funzioni fondamentali. Rientrano in questa fattispecie: le società partecipate, i beni di interesse culturale, la valutazione di incidenza (ai sensi dell'art. 6, comma 3, della Dir. 92/43/CEE e della L.R. n. 6 del 12/06/2007).

Per far fronte al nuovo quadro di competenze provinciali, allargato anche per alcune aree all'erogazione di servizi di assistenza agli Enti locali del territorio (es. Politiche comunitarie, SUA), la dotazione organica, di fatto divenuta molto insufficiente, è stata confermata nelle diverse aree organizzative e settori, senza mettere in moto particolari spostamenti, in quanto la cronica carenza di personale è riscontrabile in tutti i settori, anche se in misura diversa, in relazione alle diverse competenze. Si è, invece, assistito in molti casi all'assunzione di ulteriori ruoli di responsabilità da parte del personale, ricoprendo incarichi aggiuntivi nello stesso settore/area o in settori/aree diversi, a supporto delle strutture con maggiori difficoltà organizzative che non sarebbero riusciti altrimenti a garantire i servizi di competenza.

Per completezza del quadro di contesto di riferimento va anche evidenziata l'entrata a regime della nuova contabilità armonizzata e i nuovi vincoli del pareggio di finanza pubblica, che hanno imposto al personale dell'Ente un considerevole aggravio formativo ed operativo.

7.2 LE FUNZIONI FONDAMENTALI. Le funzioni fondamentali, come previste dall'art.1, comma 85, legge 56/2014 ed esercitate dalla Provincia di Ancona, sono descritte nelle tabelle che seguono:

FUNZIONI FONDAMENTALI (ART. 1, COMMA 85)	
A] PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PROV.LE DI COORDINAMENTO, NONCHE' TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA	
A.1 FUNZIONI RIGUARDANTI LA GESTIONE DEL TERRITORIO	
A.1.1 - urbanistica e programmazione territoriale	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
<p>La funzione "Urbanistica" attiene alla gestione del territorio in senso lato, da intendersi ricompresa nel termine di cui all'art. 117 della Costituzione del Governo del Territorio, e comprende, in particolare, le verifiche di conformità della pianificazione urbanistica comunale rispetto ai piani territoriali sovracomunali e alla normativa di settore, e si esplica nella verifica alla pianificazione dei comuni e loro coordinamento, nella pianificazione territoriale provinciale di coordinamento e nella pianificazione di settore, e nel Sistema Informativo territoriale (SIT).</p> <p>Per gli aspetti valutativi e autorizzatori l'attività espletata è quella relativa all'Autorizzazione Unica ambientale, alla Valutazione d'Incidenza Ambientale e alla Valutazione Ambientale Strategica.</p>	<p>D.P.R. 7/9/2010 n. 160, Regolamento per la semplificazione ed il riordino della disciplina sullo sportello unico per le attività produttive, ai sensi dell'articolo 38, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133; D.P.R. 8/6/2001 n. 327, Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di espropriazione per pubblica utilità; Art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014 NORMATIVA REGIONALE L.R. N. 34/1992</p>

A.2 FUNZIONI NEL CAMPO DELLA TUTELA AMBIENTALE	
A.2 servizi di tutela e valorizzazione ambientale	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
La funzione tutela e valorizzazione dell'ambiente si esplica nelle direttrici Aria – Acqua- Rifiuti e suolo Per gli aspetti valutativi e autorizzatori l'attività espletata è quella relativa all'Autorizzazione Unica ambientale, alla Valutazione d'Incidenza Ambientale e alla Valutazione Ambientale Strategica. Per l'attività dei Rifiuti attualmente la pianificazione è in capo all'ATA rifiuti (di cui la Provincia è socia e la cui presidenza è della Presidente della Provincia).	NORMATIVA STATALE D.Lgs. 3/4/2006 n. 152 Norme in materia ambientale Art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014

A.2.1 - rilevamento, disciplina e controllo degli scarichi delle acque e delle emissioni atmosferiche ed impianti termici	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Il ruolo della Provincia in relazione all'emissioni in atmosfera ed all'acqua è limitato agli aspetti autorizzativi e di controllo; la parte pianificatoria e gestionale per la <i>matrice</i> acqua è in capo alle ATA acque ed alle società di gestione dei servizi idrici	NORMATIVA STATALE D.Lgs. 3/4/2006 n. 152, Norme in materia ambientale NORMATIVA REGIONALE Piano di Tutela delle Acque (PTA) con delibera DACR n.145 del 26/01/2010 L.R.24/09-L.R.30/2011 DPR 59/13-D.LGS.115/08-L.R.28/11 D.Lgs.192/2005 – DPR 74/2013 – L.R. 19/2015

A.2.2 - parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
L'art. 24 della L.R. 6/2007, così come modificata dalla L.R. n. 16/2010, pone in capo agli organismi di gestione dei siti Natura 2000 delle Marche (enti di gestione delle aree naturali protette, Comunità Montane, Province) le funzioni di adozione delle misure di conservazione o dei piani di gestione, effettuazione della valutazione di incidenza di piani ed interventi, esecuzione dei monitoraggi periodici, trasmissione alla Regione dei dati relativi ai monitoraggi ed alla valutazione di incidenza. Per i siti ricadenti all'esterno del perimetro delle aree naturali protette e delle Comunità montane, la gestione è di competenza della Provincia, mentre per le porzioni di essi avviene d'intesa fra gli enti interessati.	NORMATIVA STATALE L. 394 del 6 dicembre 1991 - Legge quadro sulle aree protette NORMATIVA REGIONALE L.R. 15 del 28 aprile 1994 - Norme per l'istituzione e gestione delle aree protette naturali

La Provincia di Ancona risulta essere Ente Gestore in via esclusiva del sito SIC IT5320008 "Selva di Castelfidardo" e – per le porzioni ricadenti all'esterno del perimetro della Riserva di Ripa Bianca – delle SIC e ZPS IT5320009 "Fiume Esino in località Ripa Bianca".	
---	--

B] PIANIFICAZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO IN AMBITO PROVINCIALE, AUTORIZZAZIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI TRASPORTO PRIVATO, IN COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE, NONCHE' COSTRUZIONE E GESTIONE DELLE STRADE PROVINCIALI E REGOLAZIONE DELLA CIRCOLAZIONE STRADALE AD ESSE INERENTE	
B.1 FUNZIONI NEL CAMPO DEI TRASPORTI	
B.1.1 – trasporti pubblici locali	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito Provinciale, nonché l'autorizzazione e il controllo in materia di trasporto privato. Le attività amministrative (gestione e attività di vigilanza) ascrivibili a questa funzione sono in relazione: alle autoscuole, agli studi di consulenza, e alle scuole nautiche; al rilascio delle licenze per autotrasporto di merci in conto proprio; alle autorizzazioni delle officine di revisione veicoli; allo svolgimento delle prove di esame per l'idoneità professionale per trasporto di persone mediante autoservizi pubblici non di linea, e delle prove di esame per la figura professionale di insegnante istruttore di autoscuola.	Art. 105, comma 3° del Decreto Legislativo n. 112/98 Legge n. 264 del 08/08/1991 e ss.mm.ii L.R. 06/04/1998 n. 10 Art. 1, comma 85, lett. b) legge n. 56/2014

B.2 FUNZIONI NEL CAMPO DELLA GESTIONE DELLE STRADE PROVINCIALI	
B.2.1 - viabilità	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
La Provincia di Ancona ha una rete stradale di estensione pari a circa 824 km, su cui esercita la gestione, la manutenzione ordinaria e straordinaria. A tale funzione (come per altre funzioni) è riconducibile anche la gestione del patrimonio ed espropri.	Codice della Strada – approvato con Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n.28; Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada – Decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992, n. 495 Art. 1, comma 85, lett. b) legge n. 56/2014 D.P.R. 8-6-2001 n. 327, Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di espropriazione per pubblica utilità

C] PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE DELLA RETE SCOLASTICA, NEL RISPETTO DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	
C.1 FUNZIONI DI ISTRUZIONE PUBBLICA	
C.1.1 – istituti di istruzione secondaria (solo per la parte relativa all'Istruzione in quanto la parte Edilizia è collocata alla lett.E)	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Programmazione e dimensionamento della rete scolastica a livello provinciale	<p>NORMATIVA STATALE D.P.R. 18 giugno 1998, n. 233 <i>“Regolamento recante norme per il dimensionamento ottimale delle istituzioni scolastiche e per la determinazione degli organici funzionali dei singoli istituti”</i>; D.P.R. 20 marzo 2009, n. 81, pubblicato in G.U. 151/2009 ad oggetto <i>“Norme per la riorganizzazione della rete scolastica e il razionale ed efficace utilizzo delle risorse umane della scuola ai sensi dell’art. 64, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133</i> Art. 1, comma 85, lett. c) legge n. 56/2014</p> <p>NORMATIVA REGIONALE D.A.C.R. n. 40 del 22/11/2016, recante <i>“Linee Guida per la programmazione della rete scolastica del sistema educativo marchigiano per il triennio 2017-2020</i></p>

D] RACCOLTA ED ELABORAZIONE DI DATI, ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI	
D.1 FUNZIONE NEL CAMPO DELLA RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI	
D.1.1 – statistica	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
art. 2. 1. Fanno parte del Sistema statistico nazionale, SISTAN: ... d) gli uffici di statistica delle province	<p>Decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, Norme sul Sistema statistico nazionale e sulla riorganizzazione dell'Istituto nazionale di statistica, ai sensi dell'art. 24 della L. 23 agosto 1988, n. 400. Art. 19, comma 1 lett. l) TUEL Art. 1, comma 85, lett. d) legge n. 56/2014</p>

D.2 FUNZIONE NEL CAMPO DELL'ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI	
D.2.1 – servizi di assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali della provincia	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Raccolta ed elaborazione dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali (stazione unica appaltante, concorsi e procedure selettive)	Art. 19, comma 1 lett. l) TUEL Art. 1, comma 85, lett. d) legge n. 56/2014 D.Lgs.50/2016 e s.m.i.

E] GESTIONE DELL'EDILIZIA SCOLASTICA FUNZIONI DI ISTRUZIONE PUBBLICA	
E.1 FUNZIONE EDILIZIA SCOLASTICA	
E.1.1 – istituti di istruzione secondaria (solo per la parte relativa all'Edilizia in quanto la parte Istruzione è collocata alla lett.C)	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Alla Provincia compete la realizzazione, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici sede di istituti e scuole di istruzione secondaria e superiore, compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, conservatori di musica, accademie, istituti superiori per le industrie artistiche, nonché i convitti e istituzioni educative statali. Per tali istituti le province provvedono altresì alle spese varie di ufficio e per l'arredamento e a quelle per le utenze elettriche e telefoniche, per la provvista dell'acqua e del gas, per il riscaldamento ed ai relativi impianti. A tale funzione (come per altre funzioni) è riconducibile anche la gestione del patrimonio ed espropri.	L. 11-1-1996 n. 23, Norme per l'edilizia scolastica (in quanto applicabile) Art. 1, comma 85, lett. e) legge n. 56/2014

F] CONTROLLO DEI FENOMENI DISCRIMINATORI IN AMBITO OCCUPAZIONALE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' SUL TERRITORIO PROVINCIALE	
F.1 FUNZIONE RELATIVA AL CONTROLLO FENOMENI DISCRIMINATORI E PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'	
F.1.1 – organi istituzionali, partecipazione e decentramento (solo Consigliera di Parità. I rimanenti organi istituzionali sono collocati alla Funz. 1, servizio 01, art. 2, d.p.r. 194/96)	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Nell'ambito generale delle politiche per le pari opportunità la legge di riforma delle province prevede tra le funzioni fondamentali due direttrici: la prima consistente nel controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale, svolto dalla consigliera di parità e la seconda nella promozione delle pari opportunità sul territorio Provinciale	Art. 1, comma 85, lett. f) legge n. 56/2014
Supporto alla consigliera provinciale di parità (effettiva e supplente): nomina, trattamento giuridico ed economico, supporto operativo.	D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. n.246/2005

G] AMMINISTRAZIONE GENERALE	
G.1 FUNZIONI GENERALI DI AMMINISTRAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO	
FUNZIONE AMMINISTRATIVA (contenuto e descrizione di sintesi)	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Segreteria generale	art. 97 e ss D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.
Organi istituzionali (funzionamento)	artt. 36 e ss D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.
Gestione controlli interni	artt. 147 e ss D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.
Anticorruzione	L. 190/2012; delibere ANAC
Trasparenza	D.Lgs. n. 33/2013; delibere ANAC
Avvocatura	L. n. 56/2014, art. 1, comma 85 lett. d); d.Lgs. n. 267/2000, art. 19, c. 1 lett. l);
Risorse umane ed organizzazione	artt. 88 e ss D.Lgs. 267/2000; d.lsg. n. 165/2001
Bilancio e ragioneria	Parte seconda D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.
Entrate tributarie	D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.
Economato	art. 153 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.
Sistema informativo ed informatico	D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.
Progetti comunitari	L. 56/2014, art. 1, comma 85 lett. d)
Protezione dati personali	GDPR 679/2016 e Decreto legislativo 101/2018 e D.Lgs. 196/2003;
Enti ed organismi partecipati	TUSP 175/2016 così modificato dal D.Lgs. 100/2017
Gare, appalti e contratti	D. Lgs. 50/2016
Ufficio relazioni con il pubblico (gestione accessi, reclami, informazioni)	L. 150/2000
Servizi ausiliari, protocollo, spedizione, notifiche	DPR 445/2000; DPCM 31/10/2000 Archivio d.lgs. 22 gennaio 2004, n.42;
Elettorale	Legge n. 56/2014
Altro (funzioni eterogenee e di diverso tipo)	Normativa di settore

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

8.1 Il comma 88 della Legge 56/2014 prevede che la Provincia possa 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. L'art. 37 del D. Lgs. n. 50/2016 – Aggregazioni e centralizzazione delle committenze prevede tra l'altro che:

- 1) le stazioni appaltanti non in possesso della necessaria qualificazione di cui all'art. 38 del medesimo D. Lgs. N. 50/2016 procedono all'acquisizione di forniture, servizi e lavori ricorrendo a una centrale di committenza ovvero mediante aggregazione con una o più stazioni appaltanti aventi la necessaria qualifica;

- 2) se la stazione appaltante è in un comune non capoluogo di provincia, fermo restando quanto previsto al comma 1 e al primo periodo del comma 2 del citato Decreto Legislativo, procede secondo una delle seguenti modalità:
- ricorrendo a una centrale di committenza o a soggetti aggregatori qualificati;
 - mediante unioni di comuni costituite e qualificate come centrali di committenza, ovvero associandosi o consorziandosi in centrali di committenza nelle forme previste dall'ordinamento;
 - ricorrendo alla stazione unica appaltante costituita presso le province, le città metropolitane ovvero gli enti di area vasta ai sensi della legge 7 aprile 2014, n. 56.

8.2 STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA PROVINCIA DI ANCONA Con i seguenti atti: delibera di consiglio del 21/1/2015 n 6, delibera di consiglio del 20/05/2016 n 24, delibera di consiglio del 26/09/2017 n 46, sono stati approvati rispettivamente regolamento e convenzione, approvati da tutti gli enti aderenti.

Nella tabella che segue si riportano gli enti aderenti alla Stazione Unica Appaltante della Provincia di Ancona.

ENTI ADERENTI ALLA STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA PROVINCIA DI ANCONA		
n.	COMUNE	POPOLAZIONE
1	Castelplanio	3.524
2	Rosora	1.956
3	Montemarciano	9.872
4	Castellbellino	5.009
5	Arcevia	4.496
6	Trecastelli	7.567
7	Filottrano	9.332
8	Castelfidardo	18.601
9	Monte San Vito	6.787
10	Unione dei Comuni di Montemarciano - Monte San Vito	
11	San Marcello	2.036
12	Ostra	6.746
13	Serra De' Conti	3.769
14	Maiolati Spontini	6.187
15	Camerano	7.218
16	San Paolo di Jesi	910
17	Osimo	35.071
18	Offagna	1.992
19	Santa Maria Nuova	4.146
20	Loreto (in corso di adesione)	12.802
21	Fondazione Casa di Riposo di Ostra	
22	Fondazione Santa Maria Goretti	
	Aggiornato al 10/10/2018	

8.3 ORGANIZZAZIONE CONCORSI E PROCEDURE SELETTIVE. Si tratta di nuova funzione, che, anche se in un momento di maggiore stasi delle assunzioni, vede in prospettiva la necessità di creare graduatorie uniche, garantendo a monte il necessario sistema convenzionale.

Con Delibera di Consiglio n. 55 del 1/12/2017 sono stati approvati rispettivamente regolamento e convenzione, approvati da tutti gli enti aderenti, al momento non molto numerosi, probabilmente per le ragioni sopra riportate, ma che potrebbero aumentare in considerazione delle nuove possibilità di assunzione.

Nella tabella che segue si riportano gli enti aderenti al servizio convenzionato organizzato dalla Provincia di Ancona.

ENTI ATTUALMENTE ADERENTI ALLA CONVENZIONE					
n.	COMUNE	POPOLAZIONE	n.	COMUNE	POPOLAZIONE
1	Monsano	3.396	4	Terra dei Castelli (Unione di Comuni – Agugliano e Polverigi)	9.465
2	Serra De' Conti	3.765			
3	Camerata Picena	2.574			

Aggiornamento al 10.10.2018

8.4 ALTRE ATTIVITA' DI SUPPORTO AI COMUNI. La Provincia, d'intesa con i Comuni e previa convenzione, può svolgere inoltre le seguenti funzioni di supporto (art. 1, comma 88, legge n. 56/2014):

- Servizio e assistenza cartografica ai comuni e agli enti locali dell'area Vasta (Area Pianificazione e Programmazione Territoriale di Coordinamento e di Settore – SIT);
- Servizio e assistenza nell'ambito della partecipazione a Progetti comunitari (Area progetti comunitari ed enti partecipati - U.O. progetti comunitari);
- Servizio e assistenza progettazione OO.PP. (Area Progettazione e Lavori – U.O. Progettazione e Lavori);

9. LE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

(Questa parte è eventuale e non necessaria ai fini del ripristino delle facoltà di assunzione. Si è ritenuto opportuno inserirla per le ricadute che l'esercizio delle funzioni non fondamentali ha sull'organizzazione complessiva degli enti)

In attuazione della legge Delrio n. 56/2014 e della legge regionale n. 13/2015, dal 1° aprile 2016 le funzioni amministrative della **caccia e pesca nelle acque interne, dell'agricoltura, della difesa del suolo (sismica e acque pubbliche), della protezione civile, del turismo, dei beni e delle attività culturali, dei servizi sociali, della formazione professionale, edilizia pubblica, trasporto pubblico locale**, svolte in precedenza dalla provincia, sono state trasferite alla Regione Marche.

10. PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

10.1 **LA METODOLOGIA: L'ANALISI ORGANIZZATIVA:** Come già detto in precedenza, il Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Ancona scaturisce direttamente e coerentemente dall'analisi organizzativa svolta e dai confronti intercorsi con il personale, di seguito si riporta il dettaglio dell'analisi e il metodo seguito:

- **GLI INCONTRI CON DIRIGENTE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE:** nei mesi di febbraio/marzo sono stati svolti 16 incontri con il dirigente e tutte le posizioni organizzative, responsabili d'area. Le interviste sono avvenute sulla base di una scheda di autovalutazione predefinita.
- **LA SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE:**



IL NUOVO RUOLO DELLA PROVINCIA, UNA SFIDA POSSIBILE
IL CORAGGIO DI CAMBIARE

PROCESSO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

SCHEDA DI AUTODIAGNOSI – INTERVISTA DATA | _____

SETTORE					
AREA					
RESPONSABILE					
Categorie	Dirigente	D	C	B	Tot.
Dotazione organica					
Dotazione di fatto					

+ AMBITO DI ANALISI	CRITICITA'	RISCHI	SOLUZIONI POSSIBILI
1. Risorse umane: - adeguatezza numerica - conoscenze tecnico/ <i>ADM</i> - intercambiabilità - adeguatezza e coerenza funzioni attribuite			
2. Risorse finanziarie			
3. Sistema di programmazione e controllo			
4. Sistema delle relazioni:			
4.1 Rapporti con l'esterno (enti/utenti)			
4.2 Rapporti interni, interpersonali			
4.3 Rapporti con amministratori			
5. Sistema incentivante			
6. Dotazione automezzi			
7. Dotazione tecnologica			
8. Logistica			

➤ LA MAPPA DELLE CRITICITA'

A seguito degli incontri è stata elaborata una mappa, dove sono state evidenziate le criticità emerse nei singoli settori/area in relazione agli ambiti di analisi considerati. Di seguito si riporta la mappa completa per fornire un colpo d'occhio sul lavoro svolto. Nella pagina successiva viene riportato il dettaglio delle criticità e dei bisogni evidenziati. Questi dati sono stati presentati al personale interessato nell'incontro del 10.04.2018

MAPPA DELLE CRITICITA' E DELLE POSSIBILI SOLUZIONI														
SETTORE	AREA	RISORSE UMANE				RISORSE FINANZIARIE	SISTEMA PROG. E CONTROLLO	SISTEMA RELAZIONI			SISTEMA INCERTIVANTE	DOTAZIONE ANTONEZI	DOTAZIONE TECNOLOGICA	LOGISTICA
		«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»			«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»				
SETTORE I	Area Sviluppo Economico	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Politiche produttive		«Rappresentazione»											
	Area Risorse Umane e Organizzative	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Culturale	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Informatica e Telematica	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
SETTORE II	Area Sviluppo Economico, Commerciale, Servizi e Enti Partecipati	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Culturale e Infrastrutturale	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
SETTORE III	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Culturale e Infrastrutturale	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
SETTORE IV	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									
	Area Sviluppo Economico e Servizi	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»	«Rappresentazione»									



Di seguito le criticità ed i bisogni evidenziati:

AMBITO DI ANALISI		CRITICITA' / BISOGNI
1	CARENZA DI PERSONALE E COMPETENZE CHIAVE	Mancanza di personale dirigente
		Mancanza di personale amministrativo/contabile
		Mancanza di personale con specifiche competenze e professionalità: ing. ambientale, ing. impiantista, agronomo-naturalista, geologo, esperto controllo strategico e di gestione, esperto in statistica
		Mancanza di personale operaio (cantonieri)
2	INTERVENTI ORGANIZZATIVI PROPOSTI (settore)	Nel settore II (funzione organismi partecipati da riassegnare)
		Nel settore III (area amministrativa, centri operativi da potenziare)
		Nel settore IV (poca chiarezza sulle funzioni attribuite ad alcune aree: area tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti e suolo ed area ambiente)
3	SISTEMA INCENTIVANTE	Sistema delle specifiche responsabilità da rivedere (criticità segnalata da tutte le aree)
		Risorse per lavoro straordinario non sempre adeguate
		Sistema incentivante (produttività) con maggiore attenzione agli obiettivi
		Revisione regolamentazione funzioni tecniche (già avvenuto)
4	LOGISTICA	Problematiche logistiche connesse all'immobile di via Menicucci
		Problematiche connesse all'armeria polizia provinciale
5	DOTAZIONI	Necessità di adeguamento del parco automezzi (polizia prov.le, edilizia scolastica, viabilità, ambiente)
		Necessità di acquisto nuove divise x polizia prov.le
		Necessità di PC portatile x polizia prov.le per verbalizzazioni in loco, sostituzione server per banca dati SIAM (area ambiente)
6	RISORSE FINANZIARIE	La carenza di risorse finanziarie, pur oggettivamente presente, non sembra essere avvertita come la criticità principale
7	SISTEMA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	Non sembra costituire una criticità, va detto però che in alcuni responsabili d'area non sembra esserci un'elevata consapevolezza sul sistema di programmazione e controllo adottato dall'ente (DUP, PEG, sistema assegnazione obiettivi, sistema di valutazione e misurazione performance, PTPCT...)

8	SISTEMA DELLE RELAZIONI	Rapporti con l'esterno: nessuna area evidenzia criticità di relazione con utenti esterni (enti/imprese/cittadini), in molti casi i rapporti con l'esterno vengono giudicati buoni e collaborativi
		Rapporti interni (interpersonali) in linea generale risultano buoni, solo in pochi casi viene evidenziata conflittualità, che comunque non sembra incidere sulle attività degli uffici interessati. Da alcuni viene evidenziata la scarsa considerazione interna circa il lavoro svolto
		Rapporti con amministratori (con la politica) nessun particolare problema, anche per effetto della riforma che ha trasformato la Provincia in un ente di 2° livello, quindi nessuna pressione e/o ingerenza. In alcuni casi, nelle aree a maggior impatto con l'esterno si evidenzia la necessità di indirizzi politici più stringenti. A specifica domanda circa il rischio che le scelte tecniche si possano trasformare in scelte politiche (ovvero il tecnico che assume un ruolo politico), ciò non viene ritenuto presente, visto che i tecnici della Provincia normalmente si confrontano con interlocutori tecnici (pur in presenza di organi politici).

➤ IL PERCORSO FORMATIVO

A supporto del processo di riassetto organizzativo è stato contestualmente avviato uno specifico percorso formativo, prevedendo tre giornate di formazione in loco, con docente esterno. La formazione di tipo manageriale ha riguardato il dirigente e tutte le posizioni organizzative, le modalità formative hanno privilegiato: tecniche di problem solving, lavori di gruppo e varie forme di integrazione tra i partecipanti. Dal confronto è emerso che:

- La difficile situazione della Provincia, in particolare la carenza di risorse umane e finanziarie, ha fatto emergere criticità ma anche opportunità;
- Il cambiamento organizzativo è già in atto ed è una risposta al contesto evolutivo degli ultimi anni;
- L'organizzazione si è evoluta spontaneamente verso forme più adatte a gestire la situazione di cambiamento in essere;
- Stanno emergendo i seguenti cambiamenti organizzativi:
 - Sbuocratizzazione e appiattimento della struttura;
 - Maggior coinvolgimento e responsabilizzazione di tutto il personale;
 - Passaggio dalla gerarchia alla valorizzazione delle competenze (sono saltati gli schemi delle categorie di inquadramento...);
 - Maggior collaborazione tra i colleghi, rapporti più informali;
- Relazioni esterne buone basate sul riconoscimento delle competenze dei professionisti della provincia e non più del ruolo istituzionale;

- La nuova organizzazione dovrà tener conto di quanto sta già emergendo a livello organizzativo per evitare di tornare a modalità organizzative ormai superate (strutture gerarchiche e verticistiche);
- I sistemi gestionali: programmazione e controllo, gestione del personale – selezione, valutazione, incentivazione, formazione – con particolare riferimento alla definizione della retribuzione accessoria (specifiche responsabilità, disagio...) dovranno essere allineati alla nuova organizzazione

10.2 LE SCELTE PERSEGUIBILI: le scelte perseguibili individuate dal Piano risultano caratterizzate da una serie di fattori, come di seguito sintetizzati:

a) Le risorse disponibili: La Legge di bilancio 2018 ha comportato, solo parzialmente, il superamento dei tagli previsti all'art. 1, comma 418, della Legge 190/2014 e del meccanismo di recupero coattivo di cui al comma 419, che lede l'autonomia tributaria e finanziaria delle Province; il concorso finanziario triennale della Provincia di Ancona, malgrado i contributi previsti, risulta ancora ampiamente negativo rispetto alla riduzione della spesa conseguente al riordino e alla rideterminazione della dotazione organica. Le scelte organizzative, pertanto, oltre che dagli spazi assunzionali riconosciuti, sono condizionate dalla sostenibilità finanziaria complessiva; la sostenibilità finanziaria ha dovuto tener conto della previsione dell'art. 1, comma 682, della Legge 205/2017, che ha posto a carico del bilancio dell'Ente gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2016 – 2018;

b) La dotazione organica attuale: L'attuazione dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, che ha imposto la riduzione del 50% (della spesa) del personale, raggiunta tramite il ricorso alla mobilità volontaria, alla risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D. L. n. 201/2011 e al trasferimento nel ruolo della Regione Marche 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. L'attuale dotazione organica della Provincia alla data del 20/9/2018 risulta particolarmente carente: di figure dirigenziali (al momento in servizio sia ha un solo dirigente e il segretario generale), di personale nelle categorie D e C, carenza di personale operaio; complessivamente la dotazione organica dell'Ente alla data del **20/9/2018** risulta la seguente: DIR n.1; D 63; C 61; B 64 (tot. 189)

c) La specializzazione: Risulta di particolare importanza per l'Ente disporre di figure specialistiche in alcuni ambiti di attività, sia per assicurare il corretto e qualificato esercizio delle funzioni fondamentali (es. ing. ambientale, ing. impiantista, agronomo-naturalista, geologo, archivista) sia per garantire stabilità e certezza nella gestione e direzione di attività strategiche per l'ente (area finanziaria ed entrate, area amministrativa, area risorse umane, centri operativi, SUA, avvocatura, controllo di gestione), sia infine per programmare tempestivamente le sostituzioni, tenendo conto delle previste cessazioni dal servizio nel triennio 2018 – 2020;

d) La valorizzazione delle professionalità presenti: Vanno adottate tutte le misure possibili per garantire all'Ente di potersi avvalere delle professionalità presenti nei vari Settori, valorizzandone il ruolo, riattivando i necessari percorsi di formazione e qualificazione, fortemente ridimensionati negli ultimi anni per l'indisponibilità di risorse, attuando i percorsi contrattualmente previsti per le progressioni di carriera;

e) La trasversalità delle competenze professionali: In un contesto di progressiva riduzione di organico e di innalzamento dell'età media anagrafica dei dipendenti, è imprescindibile valorizzare un approccio trasversale delle competenze al fine di perseguire un duplice obiettivo: assicurare strategie motivazionali diverse da quelle monetarie, stante il blocco quasi decennale di miglioramenti economici (attualmente il rinnovo contrattuale è in fase di discussione) e garantire il livello ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi;

f) Azione di razionalizzazione e mutamento organizzativo: Contemperare l'esigenza di programmare un ricambio generazionale ed una progressiva riduzione dell'età media dei dipendenti che consenta l'acquisizione di nuove abilità e competenze con quella di mantenere un ottimale livello di esperienza professionale;

g) Superamento del precariato: Le norme che si sono succedute dal 2012 ad oggi hanno consentito esclusivamente, in via eccezionale, le proroghe dei contratti a tempo determinato essenziali a garantire la continuità dei servizi nell'ambito delle funzioni fondamentali. La vigente normativa consente di stabilizzare le figure professionali presenti, qualificate e già assegnate ad attività fondamentali dell'Ente;

h) Flessibilità organizzativa: Va fatto ricorso, prioritariamente, ove possibile, all'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse.

10.3 Facendo tesoro delle proposte e suggerimenti emersi dall'analisi organizzativa, nonché dall'ascolto di quanto emerso durante le giornate formative si riportano in sintesi gli interventi perseguibili dall'ente nel breve-medio periodo (triennio 2018/2020):

AMBITO DI ANALISI		INTERVENTI	
		DOVE	COME
1	CARENZA DI PERSONALE E COMPETENZE CHIAVE	Rafforzamento e valorizzazione del ruolo dirigenziale	<ul style="list-style-type: none"> - copertura dei posti vacanti da dirigente, prioritariamente nei settori tecnici; - revisione ruoli organizzativi (responsabili procedimenti, posizioni organizzative, vice-dirigente); - sviluppare la capacità di delega; - promuovere incontri conferenza dirigenti, incontri settoriali ed intersettoriali; - qualificati e mirati percorsi formativi; - rotazione incarichi (ove possibile);
		Rafforzamento e valorizzazione del personale non dirigente:	- reclutamento di personale con specifiche competenze e professionalità: ing. ambientale, ing. impiantista, agronomo-

		<ul style="list-style-type: none"> - Carenza di personale con specifiche competenze e professionalità - Carenza di personale amministrativo/contabile - Carenza di personale operaio (cantonieri) 	<ul style="list-style-type: none"> naturalista, geologo, esperto controllo strategico e di gestione, esperto in statistica; - reclutamento personale amministrativo-contabile da destinare a vari settori/aree; - reclutamento personale operaio (cantonieri); - intensificare incontri settoriali ed intersettoriali; - qualificati e mirati percorsi formativi; - rotazione incarichi P.O. (ove possibile);
2	INTERVENTI ORGANIZZATIVI INTERNI AD ALCUNI SETTORI	SETTORE I	<ul style="list-style-type: none"> - potenziare alcune aree: affari generali, risorse umane, avvocatura e SUA;
		SETTORE II	<ul style="list-style-type: none"> - potenziare il servizio bilancio e servizio entrate; - valutare diversa assegnazione della funzione relativa ad enti ed organismi partecipati;
		SETTORE III	<ul style="list-style-type: none"> - potenziare area amministrativa; - valutare diversa assegnazione della riscossione del Canone di occupazione spazi ed aree pubbliche (COSAP); - potenziare i reparti operativi;
		SETTORE IV	<ul style="list-style-type: none"> - potenziare UO (Bonifica ed indagini dei siti contaminati); - dare chiarezza alla denominazione di alcune aree: area tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti e suolo ed area ambiente;
3	SISTEMA INCENTIVANTE	Sistema delle specifiche responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - rivedere il sistema (importi ed assegnazioni);
		Sistema incentivante (produttività)	<ul style="list-style-type: none"> - potenziare programmazione, controllo e formazione focalizzando l'attenzione sugli obiettivi assegnati;
4	LOGISTICA	Problematiche logistiche	<ul style="list-style-type: none"> - interventi su immobile di via Menicucci in attesa della ristrutturazione della sede originaria della Provincia; - problematiche connesse all'armeria polizia provinciale;
5	DOTAZIONI STRUMENTALI	Parco automezzi	<ul style="list-style-type: none"> - necessità di adeguamento del parco automezzi di servizio (polizia prov.le, edilizia scolastica, viabilità, ambiente);
		Vestiario	<ul style="list-style-type: none"> - acquisto nuove divise x polizia provinciale;
		Dotazioni informatiche	<ul style="list-style-type: none"> - PC portatile x polizia provinciale verbalizzazioni in loco; - sostituzione server x banca dati SIAM (area ambiente);

11. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

11.1 L'ATTUALE ASSETTO ORGANIZZATIVO: si fa presente che la struttura organizzativa dell'Ente (macrostruttura) si articola su n. **4 Settori**, a loro volta articolati in "**Aree**" e queste in "**Unità Organizzative – U.O.**". Con Decreto n. 351 del 28/12/2015 è stato approvato il regolamento generale degli uffici e servizi e della struttura organizzativa della Provincia di Ancona quale Ente di Area Vasta, a seguito del processo di riordino delle funzioni non fondamentali della Provincia, ai sensi dell'art. 1, comma 89, della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e della L.R. 3 aprile 2015, n. 13.

Successivamente sono state apportate modifiche con successivi Decreti: n. 216/2016; n. 232/2016; n. 22/2017; n. 43/2017; n. 108/2017, n.45/2018. Con il sopra richiamato Decreto n. 216/2016 si è provveduto a modificare l'art. 19 del Regolamento ("Dirigente di Settore"), integrato mediante l'inserimento dei seguenti articoli: art. 19 bis (Delega parziale delle funzioni dirigenziali), art. 19 ter (Caratteristiche della delega parziale di funzioni dirigenziali). Inoltre è stato rivisitato l'art. 27 (Titolari di incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità), l'art. 28 (Delegabilità delle funzioni dirigenziali ai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità), nonché l'art. 29 (Funzioni dirigenziali delegabili), quest'ultimo articolo inoltre modificato, limitatamente ad alcune aspetti, con Decreto 45/2018. Nel tempo sono state inoltre ridefinite alcune aree di attività previste nella struttura organizzativa dell'Ente, al fine di rendere più funzionale la gestione amministrativa.

Tali modifiche sono state necessarie in quanto, seppur la dotazione organica dell'Ente prevedesse n. 4 dirigenti, fino al 31/10/2016 risultavano in servizio n. 1 dirigente di ruolo (amministrativo) e n. 1 dirigente a tempo determinato (tecnico). Dal 1/11/2016, scaduto l'incarico conferito al dirigente a tempo determinato, l'unico dirigente di ruolo, cui sono stati conferiti ad interim n.3 settori, si avvalso dell'istituto della delega di funzioni dirigenziali in relazione ai settori ad interim. Le successive modifiche apportate con i successivi atti sopra riportati hanno riguardato per lo più interventi interni alle Aree.

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente non presenta ampi margini di flessibilità e modificabilità nell'immediato, in conseguenza degli effetti del sostanziale blocco del turn over determinato dalla normativa. Nonostante ciò, ove possibile, andrà fatto ricorso all'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse, come pure ad interventi di parziale e limitata redistribuzione delle funzioni, anche al fine della valorizzazione delle professionalità interne.

Rimane comunque indispensabile, nel breve-medio termine (triennio), dare attuazione alle necessarie sostituzioni e integrazioni della dotazione organica. Nuove assunzioni risultano altresì necessarie dal dato riguardante la crescente anzianità anagrafica degli addetti alla struttura dell'Ente, che esprime un dato medio pari a 52 anni. Tutto ciò rende non più rinviabile - per assicurare la continuità del ciclo lavorativo – reclutare nuove unità di personale ed acquisire nuove figure professionali, che possano, da un lato, recepire il valore professionale dei lavoratori prossimi al collocamento a pensione e, dall'altro, favorire il rinnovamento e l'incremento produttivo nei servizi offerti alla collettiva, coerentemente con l'ineludibile evoluzione delle competenze.

Di seguito si riporta l'attuale assetto organizzativo dell'ente.

SETTORE I	<i>AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, CONTROLLO DEI FENOMENI DISCRIMINATORI IN AMBITO OCCUPAZIONALE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ SUL TERRITORIO PROVINCIALE (art. 1, comma 85, lett. f) legge n.56/2014), RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, INFORMATICA, AVVOCATURA, RACCOLTA ED ELABORAZIONE DI DATI, ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI (art. 1, comma 85, lett. d) legge n. 56/2014)</i>			
AREA	AFFARI GENERALI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Affari generali e attività amministrativa	U.O. Organi istituzionali	U.O. Servizi di supporto conoscitivo e operativo del Segretario Generale in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di controlli interni	U.O. Servizi di supporto esecutivo ai Settori dell'Ente.
	U.O. Comunicazione ed informazione istituzionale	U.O. Protocollo informatico e archivio	U.O. controllo fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale (art. 1, comma 85, lett. f) legge n. 56/2014)	
AREA	POLIZIA PROVINCIALE			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Comprensorio Montano	U.O. Comprensorio Collina litoranea	U.O. Contenzioso – Amministrativa	
AREA	RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Trattamento giuridico, organizzazione e Relazioni Sindacali	U.O. Assunzioni	U.O. Trattamento economico e previdenziale	U.O. Presenze
AREA	APPALTI E CONTRATTI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	UO Appalti e contratti			
AREA	INFORMATICA E TELEMATICA			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Sviluppo Software e Servizi Avanzati	U.O. Assistenza Hardware e Software	U.O. Sviluppo Applicazioni gestione documentale	U.O. Telematica e Sicurezza
AREA	AVVOCATURA			

SETTORE II	<i>BILANCIO, ECONOMATO, ISTRUZIONE, POLITICHE COMUNITARIE ED ENTI PARTECIPATI E PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE DELLA RETE SCOLASTICA, NEL RISPETTO DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE (art. 1, comma 85, lett. c) legge n. 56/12014</i>			
AREA	BILANCIO E CONTROLLO DI GESTIONE, ECONOMATO, PATRIMONIO MOBILIARE E SERVIZI SCOLASTICI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Entrate	U.O. Spesa	U.O. Contabilità analitica ed economica, Controllo di gestione	U.O. Economato, cassa economale e magazzino
	U.O. Provveditorato, gestione patrimonio mobiliare utenze e cost saving	U.O. Programmazione provinciale della rete scolastica e servizi scolastici		
AREA	PROGETTI COMUNITARI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Progetti Comunitari	U.O. Enti partecipati	U.O. Protezione Dati Personali	

SETTORE III	<i>LAVORI PUBBLICI, GESTIONE DELL'EDILIZIA SCOLASTICA (art. 1, comma 85, lett. e) legge n. 56/2014), VIABILITÀ, COSTRUZIONE E GESTIONE DELLE STRADE PROVINCIALI E REGOLAZIONE DELLA CIRCOLAZIONE STRADALE AD ESSE INERENTE, PIANIFICAZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO IN AMBITO PROVINCIALE, AUTORIZZAZIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI TRASPORTO PRIVATO, IN COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE (art. 1, comma 85, lett. b) legge n. 56/2014)</i>			
AREA	GESTIONE EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE, SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E VERIFICA VULNERABILITA' SISMICA DELL'EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Gestione dell'Edilizia Scolastica	U.O. Edilizia Istituzionale	U.O. Sicurezza nei luoghi di lavoro	U.O. Impianti Tecnologici
	U.O. Verifica vulnerabilità sismica dell'edilizia scolastica e istituzionale			

AREA	PROGETTAZIONI E LAVORI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Progettazione e Lavori			
AREA	VIABILITA' – GESTIONE E SVILUPPO			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Esercizio e Coordinamento – UOS Manutenzione e Lavori	U.O. Gestione e Coordinamento	U.O. Controllo e Sviluppo - UOS Ponti, Territorio e Catasto strade	U.O. Segnaletica e Sicurezza
	UU.OO. Reparti Operativi di Ancona, Jesi, Senigallia e Fabriano	U.O. Conduzione, Gestione personale e mezzi/attrezzature	U.O. Interventi manutentivi e pronto intervento	U.O. Controllo del territorio e delle attività
AREA	AMMINISTRATIVA, ESPROPRI, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI E TRASPORTI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	UO Segreteria Amministrativa	UO Patrimonio - Espropri	U.O. Concessioni, Autorizzazioni, Nulla osta, Volturazioni e Pareri	UO Trasporti – Veicoli e trasporti eccezionali
	UO Pareri, istruttorie e coordinamento del territorio			

SETTORE IV	<i>TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA (art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014), GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIA</i>			
AREA	AMBIENTE			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Attività amministrativa	U.O. Emissioni in atmosfera	U.O. Acque	U.O. Controlli ambientali
	U.O. Impianti termici			

AREA	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE, RIFIUTI, SUOLO			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Gestione rifiuti	U.O. Autorizzazioni Integrate ambientali	U.O. Bonifica dei siti contaminati	U.O. Indagini siti contaminati
	U.O. Coordinamento pareri e attività			
AREA	VALUTAZIONI ED AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Attività Amministrativa	U.O. Valutazioni Ambientali	U.O. Fonti Rinnovabili	U.O. Autorizzazione Unica Ambientale
	U.O. Pareri ambientali			
AREA	GOVERNO DEL TERRITORIO			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	U.O. Pareri urbanistici e valutazioni ambientali di piani urbanistici e territoriali	U.O. Pareri tecnici urbanistici ed edilizi dei procedimenti intersettoriali	U.O. Attività Amministrativa	U.O. Vigilanza e controllo attività estrattive
	U.O. Tutela del paesaggio e vigilanza			
AREA	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO E DI SETTORE - SIT			
UNITA' ORGANIZZATIVE-U.O.	UO Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento - PTC	UO SIT	UO Gestione siti e aree tutelate - Paesaggio	UO Piani di Settore

11.2 Di seguito si rimette la tabella con l'indicazione del **personale a tempo indeterminato** attualmente in servizio.

Personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1/7/2018

Cat. giuridica	Profilo professionale	Personale a t. indeterminato
Dir	Dirigente	1
D.3	Avvocato	1
D.3	Responsabile amministrativo	9
D.3	Responsabile contabile	3
D.3	Responsabile informatico	3
D.3	Responsabile tecnico	5
D.1	Esperto amministrativo	15
D.1	Esperto contabile	3
D.1	Esperto geologo	1
D.1	Esperto informatico	3
D.1	Esperto Polizia Provinciale	4
D.1	Esperto tecnico	16
C	Agente di polizia provinciale	15
C	Istruttore amministrativo	11
C	Istruttore contabile	4
C	Istruttore di vigilanza ambientale	5
C	Istruttore Geometra	19
C	Istruttore informatico	5
C	Istruttore perito tecnico	2
B.3	Collaboratore amministrativo	14
B.3	Collaboratore assistente - sorvegliante stradale	15
B.3	Operatore professionale autista	4
B.3	Operatore professionale stradale	17
B.3	Operatore professionale tecnico	3
B.1	Commesso	1
B.1	Operatore amministrativo	8
B.1	Operatore stradale	2
		189

12. GESTIONE DELLE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

Di seguito si descrive l'attuale modalità di gestione delle funzioni non fondamentali, con particolare riferimento al personale.

Nell'ambito dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente bisogna tenere conto dell'evoluzione normativa avvenuta in materia di funzioni regionali e del mercato del lavoro.

Per effetto dell'articolo 1, comma 793, della legge 205/2017, i dipendenti addetti ai servizi per il lavoro dalla Città metropolitana e dalle Province sono trasferiti da detti enti alle dipendenze della Regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego. In attuazione di quanto disposto dalla legge di bilancio statale, ai sensi della DGR n. 29 del 15/1/2018 e della DGR n. 270 del 6/3/2018, i dipendenti addetti ai servizi per il lavoro sono stati collocati, con decorrenza 1.5.2018, nella dotazione organica della Regione Marche (n. 89 T.I.; n.18 T.D).

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

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

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

13.2 In fase di analisi organizzativa la dirigenza dell'ente (con il coinvolgimento delle posizioni organizzative) è stata sentita anche in relazione alla suddetta ricognizione, ed in particolare per quanto concerne:

- analisi delle priorità strategiche e degli obiettivi affidati alla struttura di riferimento;
- analisi della struttura organizzativa interna con riferimento alle funzioni istituzionali assegnati alle varie articolazioni organizzative e analisi contestuale dell'organico in dotazione;
- individuazione 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;
- eventuale rilevazione di eccedenze di personale eventualmente destinabile ad altri Settori.

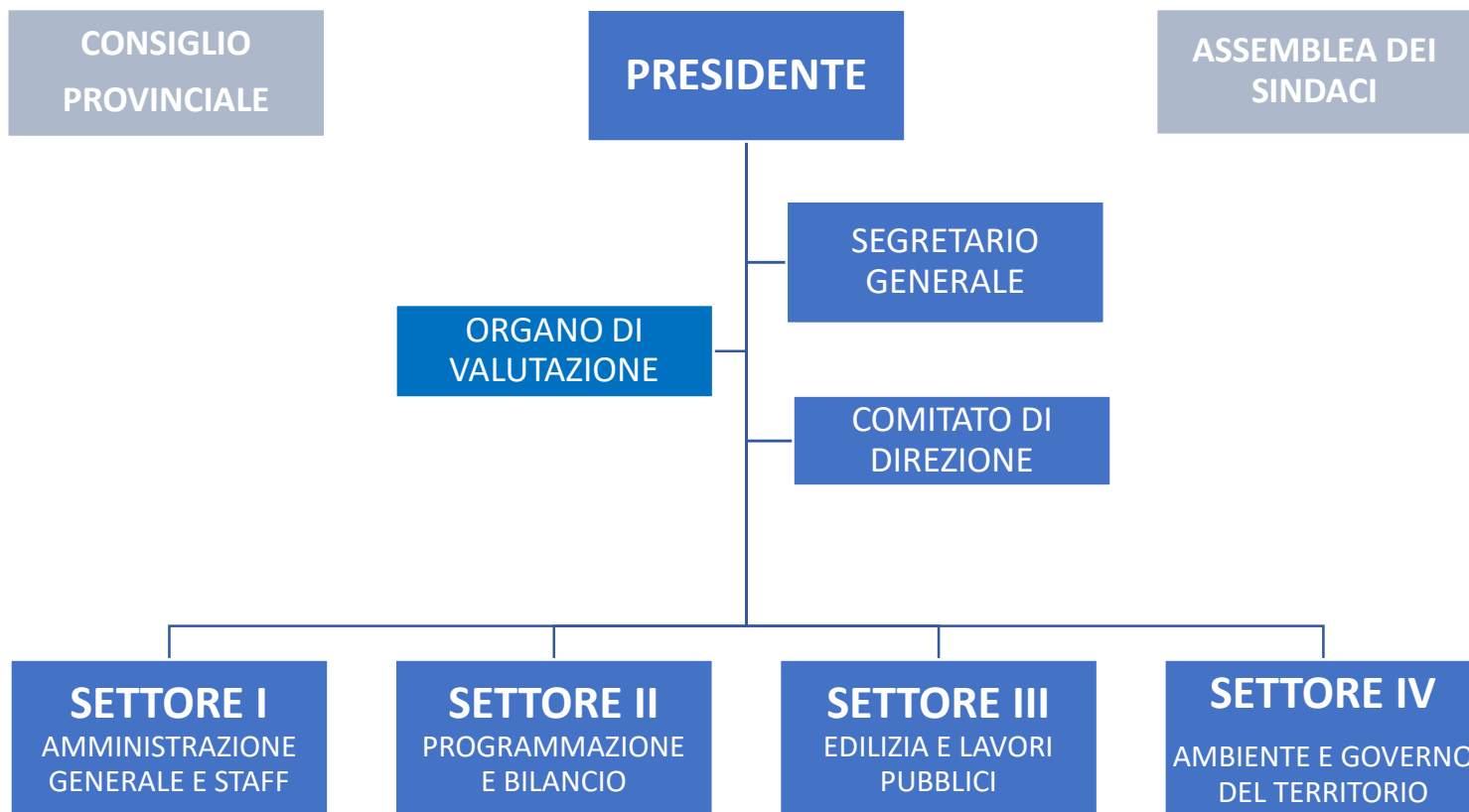
13.3 Dalla ricognizione effettuata, nonché le criticità ed i bisogni già in precedenza illustrati, si evidenziano alcuni **interventi prioritari** per quanto concerne il fabbisogno di personale ed organizzativo, riportati e sintetizzati nella tabella che segue, che confluiranno nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018/2020, sulla base delle disponibilità di bilancio e della relativa capacità assunzionale annuale, come riportata successivamente al punto 16 del presente Piano.

PRIORITA' E VALUTAZIONI

FABBISOGNO DI PERSONALE	
	copertura posti vacanti da dirigente, prioritariamente nei settori tecnici
	reclutamento personale amministrativo-contabile, potenziare alcune aree/UO: Bonifica ed indagini dei siti contaminati, area amministrativa, bilancio ed entrate, risorse umane, affari generali, avvocatura e SUA
	reclutamento personale tecnico ed operaio (cantonieri), volto a potenziare i reparti operativi
	reclutamento di personale con specifiche competenze e professionalità: ing. ambientale, ing. impiantista, agronomo-naturalista, geologo, esperto controllo di gestione/controllo strategico, esperto in statistica
FABBISOGNO ORGANIZZATIVO	
	valutare diversa assegnazione dei compiti e delle attività relativi alla funzione organismi partecipati
	potenziamento area amministrativa all'interno del Settore III
	valutare diversa assegnazione della riscossione del canone di occupazione spazi ed aree pubbliche (COSAP)
	dare chiarezza alla denominazione di alcune aree: area tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti e suolo ed area ambiente
	rotazione incarichi dirigenziali e P.O. (ove possibile)
	revisione ruoli organizzativi (responsabili procedimenti, posizioni organizzative, vice-dirigente)
	sviluppare la capacità di delega
	promuovere incontri conferenza dirigenti, incontri settoriali ed intersettoriali
	promuovere qualificati e mirati percorsi formativi

14. LA MACROSTRUTTURA

Pur non scostandosi dal precedente assetto organizzativo, si è ritenuto opportuno riportare la possibile rappresentazione grafica (organigramma) della macrostruttura dell'ente, in modo da facilitarne comprensione e condivisione. La macrostruttura sarà oggetto di specifica approvazione presidenziale.



15. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE – PTFP 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:

1. dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
2. essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
3. essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
4. ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
5. garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
6. essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
7. essere coerente “con le linee di indirizzo” che devono essere diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ad oggi non emanate);
8. dare corso all'individuazione delle “risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano”;
9. tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell'ente;
10. essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali. Va richiamato l'art.91 del TUEL che stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

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

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

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

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

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

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

Con decreto della Presidente della Provincia n. 58 del 27/2/2015 la Provincia di Ancona ha individuato la consistenza del valore finanziario dotazionale in euro **9.129.101,43**, 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. Alla data del 20/9/2018 la dotazione organica è costituita da n. 189 posti (DIR 1- D 63- C 61 – B 64), alla quale corrisponde una spesa di € 6.946.084,13.

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 845, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere, nel limite della dotazione organica rideterminata e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti Province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente addetto alle funzioni fondamentali e quindi non interessato dai processi di ricollocazione di cui alla legge 190/2014. Va precisato che i predetti limiti riguardano esclusivamente le assunzioni di personale effettuate mediante concorso o scorrimento di graduatoria, stabilizzazioni, ovvero ricostituzione di rapporti di lavoro ex art. 26 CCNL 14.9.2000, con esclusione delle assunzioni effettuate per mobilità volontaria ex art. 30 DLgs n. 165/2001 tra enti soggetti a limitazione delle assunzioni. Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti (triennio 2014-2016) il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali. Si offre un quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per effetto di stabilizzazioni, concorsi e scorrimento di graduatorie per l'anno 2018 derivante da cessazioni ordinarie di personale (pensionamento, dimissioni...) verificatesi nel 2017 e nel triennio precedente (2014-2016) non interessate dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Dati elaborati area bilancio

Bilancio di Previsione 2018	Competenza pura	Totale
Spesa di personale <u>macro-aggregato redditi da lavoro dipendente</u>		9.951.824,75
Entrate correnti Titoli I, II e III		41.257.771,33
Rapporto spesa di personale su entrate correnti (%)		24,12

[Dati elaborati area risorse umane ed organizzazione]

Determinazione capacità assunzionale anno 2018 - Art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 - secondo periodo

Contingente personale corrispondente al 25% della spesa del personale cessato anno precedente (2017) e resti maturati nel triennio 2014/2016 *

CESSATI 2014	BUDGET 2015	45.451,84
CESSATI 2015	BUDGET 2016	56.932,21
CESSATI 2016	BUDGET 2017	146.858,09
CESSATI 2017	BUDGET 2018	16.538,64
		265.780,78

* criterio calcolo: stipendio tabellare

Determinazione capacità assunzionale anno 2019 - Art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 - secondo periodo

Contingente personale corrispondente al 25% della spesa del personale, di cui si prevede la cessazione anno precedente (2018) *

CESSATI 2018	BUDGET 2019	85.829,86
		85.829,86

* criterio calcolo: stipendio tabellare

Determinazione capacità assunzionale anno 2020 - Art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 - secondo periodo

Contingente personale corrispondente al 25% della spesa del personale, di cui si prevede la cessazione anno precedente (2019) *

CESSATI 2019	BUDGET 2020	17.376,37
		17.376,37

* criterio calcolo: stipendio tabellare

17. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art.1 comma 847 della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% 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."

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

18. INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITÀ

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità. Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999; l'istituzione della Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; 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	251
Quota riserva disabili art. 1	18
Quota riserva categorie protette art. 3	3
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	11
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	3
Rispetto quota disabili	-7
Rispetto quota categorie protette	0

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

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

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

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

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

- che risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28.8.2015 con contratto di lavoro a tempo determinato presso la Provincia;

- sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale ordinaria per esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte;
- abbia maturato al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

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

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

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

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

L'ente ha effettuato la ricognizione del personale in possesso dei tre requisiti richiesti dalla norma per la stabilizzazione in servizio il giorno 22 giugno 2017 ed in tale prospettiva, con determinazione dirigenziale n. 1444 del 28 dicembre 2017 si è stabilito espressamente di avvalersi di tale procedura, prorogando il contratto di lavoro a tempo determinato ed a tempo pieno in essere con n.1 dipendente ctg.C, *“per il tempo necessario, comunque non superiore alla data del 31/12/2020, alla definizione della procedura di reclutamento speciale di cui all’art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017”*.

Inoltre, in data 20 settembre 2018, prot. n. 25923, è pervenuta via PEC una richiesta di stabilizzazione di un dipendente di Cat. C, profilo professionale “Istruttore contabile”, in possesso dei requisiti previsti dall’art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 (c.d. “Decreto Madia”). In relazione a tale richiesta, l’indirizzo è quello di una positiva valutazione della stessa, ove la categoria e il profilo posseduti dalla richiedente siano congruenti con quelli per i quali l’Ente ha necessità di reclutamento e quindi di inserimento nel prossimo piano triennale del fabbisogno del personale e piano occupazionale.

20. PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNI 2018 - 2020

Coerentemente agli esiti dell’analisi organizzativa e dei fabbisogni, come riportati nel presente Piano, valutando inoltre l’impatto in termini di sostenibilità finanziaria, nel rispetto delle disposizioni vigenti, con specifico e successivo decreto presidenziale si procederà all’approvazione della Programmazione del fabbisogno del personale e Piano occupazionale per il triennio 2018/2020.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE



PROPOSTA N. 1304/2018

1.4.1 - UO Trattamento giuridico, Organizzazione e Relazioni Sindacali

OGGETTO: IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA.

SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

Parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria

(art. 49, comma 1 - art. 151, comma 4, del D.Lvo 18 Agosto 2000, n. 267)

IL DIRIGENTE

Vista la proposta di riferimento n. 1304/2018

- esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Ancona, 16/10/2018

IL DIRIGENTE
BASSO FABRIZIO

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

ATTO DI CONSIGLIO
N. 39 DEL 22/10/2018

OGGETTO: IL PIANO DI RIASETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA.

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 il 22/10/2018.

Ancona, 29/10/2018

IL SEGRETARIO GENERALE

BAROCCI ERNESTO

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

ATTO DI CONSIGLIO
N. 39 DEL 22/10/2018

OGGETTO: IL PIANO DI RIASETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI ANCONA.

Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 si certifica che copia della presente deliberazione è affissa all'Albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal 30/10/2018.

Ancona, 30/10/2018

IL RESPONSABILE

LAMPA LAURA

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)