



PROVINCIA
DI PISTOIA

DECRETO DEL PRESIDENTE

Atto. n. 148 del 13/07/2022

**Oggetto: MISURE INTEGRATIVE DEL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO
2022-2024 APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 77/2022.
APPROVAZIONE**

IL PRESIDENTE

Vista la proposta di provvedimento allegata in calce, formulata dalla Dr.ssa Ilaria Ambrogini, Responsabile del procedimento;

Ritenuto di dover disporre a riguardo nell'ambito della propria potestà decisionale così come specificato nel successivo dispositivo;

Considerato che la proposta di provvedimento è corredata dei prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto di dover provvedere al riguardo

DECRETA

1. Di approvare l'allegata proposta di pari oggetto, allegata in calce quale parte integrante del presente atto, così come richiamata in premessa per le motivazioni in essa contenute e in ordine alle determinazioni nella stessa specificate;
2. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo pretorio *on line* per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 32 Legge 69/2009;
3. di pubblicare il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, nella sezione "Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Articolazione degli Uffici", nonché i relativi dati, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23 del medesimo decreto, nella sezione "Amministrazione Trasparente- Provvedimenti Organi indirizzo Politico" del sito web dell'Ente;

Pistoia, 13/07/2022

**Il Presidente
MARMO LUCA**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.*

PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Visti e richiamati

- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, recante l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche;
- il vigente Statuto della Provincia di Pistoia, approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 7 del 15.5.2015, con particolare riferimento agli artt. 41 e 47, che disciplinano competenze e funzioni del Presidente della Provincia e 71, che definisce le attribuzioni dei dirigenti;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con decreto presidenziale n. 261 del 2.12.2016 e s.m.i.;
- il decreto presidenziale n. 199 del 4.12.2020 ad oggetto: "Conferimento al Segretario Generale Dr.ssa Norida di Maio delle funzioni dirigenziali di Responsabile Servizio Segreteria Generale, URP, Avvocatura, Organizzazione e Personale, Risorse Tecnologiche";
- la determinazione n. 179/2021 di conferimento alla Dr.ssa Ilaria Ambrogini dell'incarico di posizione organizzativa riferita a "Organizzazione, Gestione contabile e amministrativa del personale";
- l'ordinanza n. 96 del 12.4.2018 ad oggetto "Definizione degli assetti organizzativi dell'Area di Coordinamento Governance Territoriale di Area Vasta, Programmazione e Bilancio, Servizi Amministrativi. Assegnazione dei compiti connessi alla categoria e al profilo di inquadramento della dipendente Gaggioli Alessia, cat. D, profilo professionale Amministrativo.";

Richiamato l'art. 1, comma 844, della Legge n. 205/2017 che, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione delle province, introduce l'obbligo di predisporre il Piano di Riassetto Organizzativo, atto autonomo di programmazione dell'Ente, di competenza del Consiglio Provinciale (art. 42, comma 2, lett. b), del TUEL), soggetto ad aggiornamento, che costituisce allegato del Documento Unico di Programmazione, 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;

Richiamato il comma 1-bis dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, introdotto dall'art. 17 del D.L. n. 162 del 30.12.2019:

"1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del

Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

Richiamato altresì il D.M. 11.1.2022, che individua le fasce demografiche delle province, i relativi valori soglia e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per gli Enti che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

Richiamati

- gli artt. 89, comma 5 e 91 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;
- l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997 n. 449;
- l'art. 6, commi 1 e 2 e 6 ter del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i.;
- l'art. 33, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede che per poter procedere ad assunzioni di personale con qualsivoglia tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti posti in essere, è necessaria una ricognizione annuale sulle eventuali presenze di soprannumerari od eccedenze di personale nei vari settori dell'Ente ai sensi dell'art. 6, comma 1;
- i commi 557-557quater dell'articolo unico della L. n. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., che dispongono per gli enti sottoposti al Patto di Stabilità interno la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico - amministrative e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, precisando altresì che costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'Ente (comma 557 bis) stabilendo che, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto all'anno precedente scatta il divieto di assunzione (commi 557 ter);

Atteso che:

- l'Ente non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, principio contenuto nell'art.1, comma 557, Legge n. 296/2006 come integrato dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010;
- con decreto presidenziale n. 103/2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs, 11.4.2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005 n. 246;
- la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), consente di attestare l'assenza di eccedenze di personale nell'Ente;

Visto e richiamato il Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024, approvato con decreto presidenziale n. 77 del 19.04.2022;

Visto e richiamato il documento ad oggetto "Misure integrative del Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024 approvato con decreto presidenziale n. 77/2022", allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale e dato atto della necessità di procedere all'approvazione quale atto autonomo di programmazione dell'Ente, di competenza del Consiglio Provinciale (art. 42, comma 2, lett. b), del TUEL);

Visti e richiamati:

- la deliberazione di Consiglio Provinciale n.25 del 30 aprile 2021 che ha approvato il Documento Unico di programmazione (DUP) 2021-2023;
- la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 26 del 30.4.2021 ad oggetto "Approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023";
- il decreto presidenziale n. 63 del 4.5.2021 avente ad oggetto: "Piano esecutivo di gestione finanziario 2021-2023 – Approvazione.";
- il decreto Presidenziale n. 143 del 13 settembre 2021 ad oggetto "Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) e Piano della Performance 2021 – Assegnazione risorse umane e strumentali – approvazione";
- il decreto presidenziale n. 207 dell'8.10.2021 ad oggetto ""Piano dettagliato degli obiettivi" anno 2021 approvato con D.P. n. 143/2021 – modifica";
- il decreto del Presidente n. 5 del 25.1.2022 con il quale è stato approvato il verbale di chiusura relativo all'esercizio 2021;
- il decreto presidenziale n. 22 del 9.2.2022 ad oggetto "Piano esecutivo di gestione provvisorio esercizio 2022 - Adeguamento a seguito delle variazioni adottate in esercizio provvisorio con decreto del presidente n. 13 del 01/02/2022, determinazione n. 126 del 04/02/2022 e decreto del presidente n. 19 del 08/02/2022" e s.m.i.;
- il decreto del Ministero dell'Interno del 28.6.2022 che differisce al 31 luglio 2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali;
- la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 33 del 8.6.2022 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2021 e la certificazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 14.6.2022 dalla quale risulta che l'Amministrazione provinciale di Pistoia risulta adempiente all'obbligo di trasmissione dei bilanci alla BDAP e non è soggetta alle sanzioni, ivi incluse quelle previste dall'articolo 161, comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

Considerato che la Provincia di Pistoia opera dal 1° Gennaio 2016 in conformità alla disciplina concernente l'armonizzazione contabile (D.Lgs. 118/2011) e, non essendo stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024, opera in esercizio provvisorio;

Visti e richiamati

- il Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sull'Ordinamento degli enti locali;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo n. 118 del 23 giugno 2011, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli Enti locali e dei loro Organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42;
- il vigente Regolamento di Contabilità;

Dato atto che

- il presente provvedimento è predisposto e formulato in conformità a quanto previsto in materia dalla vigente normativa, nonché nel rispetto degli atti e delle direttive che costituiscono il presupposto della procedura;
- relativamente al presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990, dell'art. 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento aziendale, l'incaricato dell'istruttoria del presente atto non ha segnalato di trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, nemmeno potenziale e che non sussistono, nei confronti del Responsabile del procedimento, situazioni di conflitto di interesse, neanche potenziale;

Dato atto che il presente provvedimento è predisposto e formulato in conformità di quanto previsto in materia dalla vigente normativa, nonché nel rispetto degli atti e direttive che costituiscono il presupposto delle procedure. Necessita del parere di regolarità contabile ex art. 49, comma 1, D.Lgs. 267/2000;

P R O P O N E

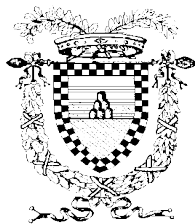
1. di approvare, ad ogni effetto, il documento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto, ad oggetto "Misure integrative del Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024 approvato con decreto presidenziale n. 77/2022";
2. di dare atto che il documento di cui al punto 1. del presente dispositivo costituisce, unitamente al Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024, approvato con decreto presidenziale n. 77 del 19.04.2022 di cui costituisce integrazione, allegato del Documento Unico di programmazione (DUP) 2022-2024 ed opera in aggiornamento del corrispondente allegato del Documento Unico di programmazione (DUP) 2021-2023, approvato con delibera del Consiglio provinciale n. 25 del 30.4.2021 e integrato con successiva deliberazione del Consiglio provinciale n. 71/2021;
3. di trasmettere il presente atto ai Revisori dei Conti della Provincia;
4. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio online per 15 giorni consecutivi e, inoltre, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, nella sezione "Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Articolazione degli Uffici", nonché i relativi dati, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23 del medesimo decreto, nella sezione "Amministrazione Trasparente- Provvedimenti Organi indirizzo Politico" del sito web dell'Ente;
5. di dare atto che relativamente al presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990, dell'art. 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento aziendale, l'incaricato dell'istruttoria del presente atto non ha segnalato di trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, nemmeno potenziale e che non sussistono, nei confronti del

Responsabile del procedimento, situazioni di conflitto di interesse, neanche potenziale;

6. di dare atto che ai sensi dell'art. 3, comma 4, L. n. 241/1990 e s.m.i., contro il presente provvedimento è ammessa richiesta di riesame da presentare al Segretario Generale, Dirigente del Servizio Segreteria Generale, URP, Avvocatura, Organizzazione e Personale, Risorse Tecnologiche entro il termine di 30 giorni. E' fatta salva la possibilità di ricorrere, in via giurisdizionale, anche in caso di adozione del provvedimento oltre al termine predeterminato, al Tribunale Amministrativo Regionale della Toscana (D. Lgs n. 104/2010 e s.m.i.) entro 60 giorni o, in alternativa, al Presidente della Repubblica entro 120 giorni (D.P.R. n. 1199/1971 e s.m.i.) dalla conoscenza dell'atto. Fermi restando i termini perentori sopra indicati, è possibile rivolgersi in via amministrativa al Difensore Civico della Regione Toscana (Via Cavour, 18 – 50129 Firenze, Numero Verde 800 018488 oppure numero 055 2387800, tramite email o pec ai seguenti indirizzi: Email: difensorecivico@consiglio.regione.toscana.it PEC: difensorecivicotoscana@postacert.toscana.it) in forma scritta o anche con modalità informali, senza termine di scadenza. Nel corso del procedimento è sempre possibile rivolgersi allo stesso Difensore Civico;

Il presente provvedimento è predisposto e formulato in conformità di quanto previsto in materia dalla vigente normativa, nonché nel rispetto degli atti e direttive che costituiscono il presupposto delle procedure e necessita del parere di regolarità contabile ex art. 49, co.1, D.Lgs. 267/2000.

Il Funzionario Responsabile di posizione organizzativa
"Organizzazione, gestione contabile e amministrativa del personale"
Dr.ssa Ilenia Ambrogini



Provincia di Pistoia

**MISURE INTEGRATIVE DEL PIANO DI RIASETTO ORGANIZZATIVO 2022-2024
APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 77/2022**

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

1. Il contesto istituzionale alla base delle misure di integrazione del piano di riassetto organizzativo 2022-2024

Il presente Piano introduce misure di programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato integrative rispetto al quadro di assunzioni definito con il Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024 approvato con decreto presidenziale n. 77 del 19.04.2022.

Con il decreto presidenziale da ultimo richiamato si è dato risposta alle esigenze organizzative che si sono manifestate con il passaggio alla fase attuativa del PNRR, operando quindi una revisione, a spesa invariata, delle misure di programmazione delle assunzioni già adottate con precedenti provvedimenti.

Con il presente documento si programmano invece ulteriori misure di copertura del fabbisogno di professionalità dell'Ente avvalendosi, nei limiti di compatibilità economico finanziaria della maggior spesa rispetto agli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024, degli spazi finanziari per nuove operazioni di reclutamento che derivano dalla normativa di nuova emanazione.

Lo scorso 28 febbraio è stato infatti pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.M. 11.1.2022, attuativo del comma 1-bis dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, introdotto dall'art. 17 del D.L. n. 162 del 30.12.2019, che prevede un nuovo regime per le assunzioni di personale nelle Province, ai sensi del quale la spesa complessiva sostenuta per tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, non deve superare un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il citato decreto attuativo individua le fasce demografiche delle province, i relativi valori soglia e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per gli Enti che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

2. Il fabbisogno integrativo di professionalità

Il previgente regime normativo che regolava il regime delle assunzioni nelle Province era rigidamente ancorato alle cessazioni di personale intervenute nell'anno precedente, circostanza che ha limitato fortemente la possibilità di mantenere un adeguato assetto degli organici provinciali.

Si consideri infatti che:

- la Provincia di Pistoia, nell'ambito del processo di riordino istituzionale delle Province disposto dalla Legge 7 aprile 2014 n. 56 e in applicazione dell'obbligo imposto dall'art. 1, comma 421 e ss., della Legge n. 190/2014 della riduzione di almeno il 50% della consistenza della dotazione organica vigente alla data dell'8 aprile 2014, ha proceduto, anche per fronteggiare la difficile congiuntura economico finanziaria del bilancio provinciale, ad una marcata riduzione della consistenza finanziaria annua della dotazione organica (-60,36%). Tale riduzione è stata determinata anche da un consistente numero di richieste di pensionamento da parte del personale allora in servizio;
- il processo di riordino istituzionale ha implicato, per le Province, il divieto di procedere a nuove assunzioni dal 2012 al 2017. A partire dal 2018, è stata riattivata la facoltà assunzionale delle Province con un meccanismo che consentiva l'assunzione di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente unicamente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non superava il 20% delle entrate correnti, ponendo in caso contrario come limite di espansione della spesa di personale il 25% della spesa delle cessazioni. La Provincia di Pistoia ha potuto destinare a nuove assunzioni la percentuale del 100% della spesa riferita alle cessazioni intervenute nell'anno precedente unicamente nel 2018 e nel 2021, applicando

negli altri esercizi il limite del 25% della spesa delle cessazioni, per di più in un contesto di ridotto numero di pensionamenti dovuto al fatto che gran parte del personale avente diritto a pensione aveva fatto richiesta nella fase di riordino istituzionale applicativa della Legge Del Rio.

Alle considerazioni sopra esposte si aggiunge che, negli ultimi anni, si sta verificando, in generale nelle pubbliche Amministrazioni, ma in particolare negli Enti locali, una sempre maggiore difficoltà nella copertura del fabbisogno programmato, con un alto tasso di rinuncia alla partecipazione alle selezioni da parte dei candidati e di rinuncia all'assunzione degli idonei in graduatoria, che si assesta intorno al 50%, circostanza che comporta non solo un inevitabile rallentamento nelle procedure di assunzione ma altresì la difficoltà a vedersi concesso il diritto allo scorrimento delle graduatorie formate da altre Amministrazioni, stante le difficoltà che incontrano esse stesse nel coprire il fabbisogno per cui hanno indetto la selezione.

Nell'ottica di attuare un potenziamento complessivo degli assetti organizzativi e funzionali dell'Ente per l'efficace attuazione delle misure del PNRR, al fine di individuare le misure di copertura del fabbisogno di professionalità, oltre a prevedere il reclutamento di professionalità con profilo professionale Tecnico, per il profilo Amministrativo occorre anche considerare che non è consentito imputare alle risorse del PNRR i costi delle assunzioni operate per l'espletamento delle funzioni ordinarie delle strutture amministrative interne cui sono affidati compiti connessi con attivazione, monitoraggio rendicontazione e controllo degli interventi del PNRR (Circolare MEF n. 4/2022) e, pertanto, tali costi devono essere posti necessariamente a carico del bilancio provinciale.

In relazione alle considerazioni sopra espresse, rispetto alle risorse attualmente disponibili per nuove assunzioni in un quadro di compatibilità economica finanziaria della maggior spesa rispetto agli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024, si individua il seguente fabbisogno:

- n. 1 unità di Cat. D.1, profilo professionale Tecnico, con professionalità di Ingegnere, per la sostituzione di dipendente di analoga professionalità, dimessosi a decorrere dal 19.4.2022, assunto in attuazione della programmazione del fabbisogno riferita all'anno 2019 per gli interventi in materia di edilizia scolastica finanziati a valere sulle risorse attribuite alla Provincia con il D.M. 3.1.2018 nonché per gli ulteriori interventi a valere sui finanziamenti eventualmente attribuiti con successive disposizioni normative;
- n. 1 unità di Cat. B.3, profilo professionale Tecnico, con professionalità di Falegname, per la sostituzione di dipendente con analoga professionalità la cui cessazione è prevista a decorrere dall'1.12.2022. La sostituzione in esame si colloca nell'ambito degli interventi riferiti all'organico addetto alla manutenzione diretta degli immobili provinciali attivati con la programmazione delle assunzioni dello scorso anno. Considerato che l'art. 12 del C.C.N.L. del 21.5.2018, ai commi 2 e 3, conferma la possibilità di prevedere l'accesso dall'esterno nella posizione economica B3 per i profili professionali ascritti alla V qualifica funzionale dal D.P.R. n. 347/1983 integrato dal D.P.R. n. 333/1990 e che la figura professionale che si va a sostituire, nel sistema di classificazione di cui al citato D.P.R., è inquadrata come V qualifica funzionale, Collaboratore professionale Tecnico Specializzato, si conferma la posizione economica B3 come posizione di accesso.

Sempre nell'ottica di individuare misure che possano almeno in parte rispondere al fabbisogno di professionalità sussistente nella maggior parte delle strutture dell'Ente conseguente alle cessazioni intervenute negli scorsi anni per le quali non è stato possibile procedere a sostituzione, nel quadro delle risorse disponibili si prevede l'assunzione di:

- n. 1 ulteriore unità di Cat. D.1, profilo professionale Tecnico, con professionalità di Ingegnere;

- n. 1 unità di Cat. D.1, profilo professionale Amministrativo;
- n. 2 unità di Cat. C.1, profilo professionale Amministrativo;

Si è consapevoli che questo ulteriore contingente di personale copre solo in parte il fabbisogno complessivo dell'Ente, per cui si ritiene opportuno procedere ad individuare l'allocazione funzionale di queste ulteriori unità al momento in cui si perfezionerà il procedimento di assunzione, valutando in quella sede le prioritarie esigenze di potenziamento degli organici sussistenti nelle diverse articolazioni organizzative e la possibilità o meno, in relazione all'andamento delle entrate dell'Ente, di prevedere ulteriori misure di copertura del fabbisogno.

3. La ricognizione delle eventuali eccedenze di personale

A norma del combinato disposto degli artt. 6, comma 1, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le Amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale, devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente. L'inosservanza di detto obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

La ricognizione operata in sede di individuazione del fabbisogno aggiuntivo di professionalità oggetto del presente documento consente di attestare che non sussistono eccedenze di personale.

4. La spesa per le assunzioni programmate

Richiamati:

- gli artt. 89, comma 5 e 91 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;
- l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997 n. 449;
- l'art. 6, commi 1 e 2 e 6 ter del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i.;
- l'art. 33, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede che per poter procedere ad assunzioni di personale con qualsivoglia tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti posti in essere, è necessaria una ricognizione annuale sulle eventuali presenze di soprannumerari od eccedenze di personale nei vari settori dell'Ente ai sensi dell'art. 6, comma 1;
- i commi 557-557quater dell'articolo unico della L. n. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., che dispongono per gli enti sottoposti al Patto di Stabilità interno la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico - amministrative e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, precisando altresì che costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'Ente (comma 557 bis) stabilendo che, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto all'anno precedente scatta il divieto di assunzione (commi 557 ter);
- le disposizioni dei commi 844 e 845 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017;
- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, che prevede che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale

siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva di cui all'art. 39 della L. 449 del 27.12.1997;

Atteso che:

- l'Ente non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, principio contenuto nell'art.1, comma 557, Legge n. 296/2006 come integrato dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010;
- con decreto presidenziale n. 103/2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs, 11.4.2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005 n. 246;
- la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), consente di attestare l'assenza di eccedenze di personale nell'Ente;

Richiamato l'art. 17 del D.L. n. 162 del 30.12.2019 e s.m.i., che disciplina il nuovo regime per le assunzioni di personale a tempo indeterminato delle Province, introducendo il comma 1bis all'art. 33Del D.L. 30-4-2019 n. 34:

"1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

Richiamato altresì il D.M. 11.1.2022, richiamato in premessa, attuativo della disposizione appena richiamata, con particolare riferimento alle seguenti disposizioni:

Art. 2. Definizioni

1. Ai fini del presente decreto, sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

1. In attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

a) *Omissis*;

b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;

c) *Omissis*;

d) *Omissis*;

e) *Omissis*.

2. In attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale delle città metropolitane rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

a) *Omissis*;

b) *Omissis*;

c) *Omissis*.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2.

Art. 6. Modalità di rientro della maggiore spesa del personale

1. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Art. 7. Disposizioni attuative e finali

1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Dato atto che:

- la spesa implicata dalle misure di copertura del fabbisogno previste con il presente documento è rappresentata nel prospetto allegato che ne reca anche l'imputazione contabile;
- come risulta da prospetto allegato, l'aggregato complessivo della spesa di personale di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. in esame, che si ottiene sommando il dato della spesa di personale risultante dal rendiconto della gestione 2021 (ultimo rendiconto della gestione approvato) e la spesa a regime delle assunzioni programmate, a spesa invariata, con il decreto presidenziale n. 77 del 19.04.2022 e quella implicata dalle misure previste nel

presente documento integrativo, rapportato alle entrate correnti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b. del D.M. in esame, si mantiene al di sotto del valore soglia 19,1% cui, per la fascia demografica di appartenenza, è assoggettata la Provincia di Pistoia.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. ssa Norida Di Maio¹

¹Il documento è firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Spesa personale 1.01.00.00.000 | 5.402.677,48 | 5.152.798,65 | 5.184.870,37 |
| | | | |
| entrate (accertato) | | | |
| titolo1 | 25.915.551,37 | 22.983.707,22 | 23.843.592,54 |
| titolo2 | 5.370.118,09 | 9.423.247,16 | 10.580.327,40 |
| titolo3 | 2.622.924,51 | 2.384.877,02 | 3.913.225,35 |
| tot | 33.908.593,97 | 34.791.831,40 | 38.337.145,29 |
| | | | |
| FCDE | 2019 | 2020 | 2021 |
| (previsionale) | 1.391.100,00 | 1.288.000,00 | 1.499.600,00 |
| | 1.577.100,00 | 1.365.000,00 | 1.481.500,00 |
| | 1.659.900,00 | 1.347.000,00 | 1.462.000,00 |
| | | | |
| valore parziale | 32.517.493,97 | 33.503.831,40 | 36.837.545,29 |
| | 32.331.493,97 | 33.426.831,40 | 36.855.645,29 |
| | 32.248.693,97 | 33.444.831,40 | 36.875.145,29 |
| | | | |
| (media) | 32.365.893,97 | 33.458.498,07 | 36.856.111,96 |

| Calcolo % | |
|---|----------------------|
| Spesa personale | 5.184.870,37 |
| Media entrate 2019-2021 | 34.226.834,66 |
| | |
| Percentuale rapporto spesa personale media entrate | 15,15% |
| Valore soglia Art.4 c. 1,2 | 19,10% |
| | |
| | 2022 |
| Spesa di personale stimata a regime con attuazione piani assunzioni già deliberati | 6.112.769,17 |
| Spesa di personale a regime con attuazione piani assunzioni già deliberati e assunzioni a spesa di | 17,86% |
| Spesa di personale per raggiungere il valore soglia del 19,10% | 424.556,25 |
| Spesa di personale pari al 19,10% della media delle entrate | 6.537.325,42 |
| Media entrate 2019-2021 | 34.226.834,66 |

| Assunzioni 2022 | | | | |
|-----------------|-----|----------------|-------------------------|-------------------|
| fabbisogno | | | costo annuo unitario | 12 mesi |
| 2 | D.1 | Tecnico | 33.590,98 | 67.181,96 |
| 1 | D.1 | Amministrativo | 33.590,98 | 33.590,98 |
| 2 | C.1 | Amministrativo | 30.842,28 | 61.684,56 |
| 1 | B.3 | Tecnico | 28.843,84 | 28.843,84 |
| | | | tot. | 191.301,34 |

a regime
79.708,89 (rateo da 1/8/2022)

La spesa di € **79.708,89** implicata dalla presente programmazione delle assunzioni, la cui attivazione è prevista dal 1/8/2022, è ricompresa nelle previsioni di bilancio 2022-2024 come segue:

- per € **65.712,65** risulta stanziata nelle previsioni di bilancio 2022-2024 sui seguenti capitoli di Bilancio:

€ 47.445,96 – codice V° livello/ SIOPE 1010101002 - Cofog 13 - capitolo 1104200 "Piano fabbisogno personale- retribuzioni" del Bilancio 2022-2024;

€14.233,79 - codice V° livello/ SIOPE 1010201001 - Cofog 13 - capitolo 1104205 "Piano fabbisogno personale- contributi" del Bilancio 2022-24;

€ 4.032,91 - codice V° livello/ SIOPE 1020101001 - Cofog 13 - capitolo 1104195 "Piano fabbisogno personale- Irap" del Bilancio 2022-2024;

- per € **13.996,24** risulta stanziata nelle previsioni di bilancio 2022-2024 sui seguenti capitoli di Bilancio ed impegnata in quanto si tratta di sostituzione di un dipendente cessato:

€ 10.105,59 – codice V° livello/ SIOPE 1010101002 - Cofog 92 - capitolo 1112020/1 "Retribuzioni personale Servizio edilizia Scolastica" del Bilancio 2022-2024 annualità 2022- IMP. 264/2022;

€ 3.031,68 - codice V° livello/ SIOPE 1010201001 - Cofog 92 - capitolo 1112020/2 "Contributi personale Servizio edilizia Scolastica" del Bilancio 2022-2024 annualità 2022 IMP. 265/2022 ;

€ 858,98 - codice V° livello/ SIOPE 1020101001 - Cofog 92 - capitolo 1112015 " Irap su retribuzioni personale Servizio edilizia Scolastica" del Bilancio 2022-2024 annualità 2022, IMP: 267/2022;

La spesa a regime di €191.301,34 per le annualità 2023 e 2024 è ricompresa nelle previsioni di bilancio 2022-2024 sarà impegnata ai sensi dell'art. 183 del D. Lgs. n.267/2000 dalla funzione contabile e amministrativa del personale.

LA RESPONSABILE DI
PO "ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE CONTABILE
E AMMINISTRATIVA
DEL PERSONALE"

Dr.ssa Ilaria Ambrogini*



PROVINCIA
DI PISTOIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 2376 /2022 ad oggetto: MISURE INTEGRATIVE DEL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO 2022-2024 APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 77/2022. APPROVAZIONE del Organizzazione, Gestione Contabile e Amministrativa del Personale si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

Pistoia, 13/07/2022

**Sottoscritta dal Responsabile
DI MAIO NORIDA**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.*



PROVINCIA
DI PISTOIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 2376 /2022 ad oggetto: MISURE INTEGRATIVE DEL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO 2022-2024 APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 77/2022. APPROVAZIONE del Organizzazione, Gestione Contabile e Amministrativa del Personale si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Pistoia, 13/07/2022

**Sottoscritta dal Responsabile
DI MAIO NORIDA**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.*