



DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 53 DEL 24/05/2013

OGGETTO: Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2013-2015 e piano annuale 2013 - ricognizione della dotazione organica anno 2013: determinazioni

Su invito del Presidente, il Segretario Generale ricorda come la programmazione triennale dei fabbisogni, atto previsto dall'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della L. n. 449/1997 (Legge Finanziaria 1998) e successive modifiche, e dal D. Lgs. 165/2001, sia un adempimento in assenza del quale le Amministrazioni pubbliche non possono procedere a nuove assunzioni di personale.

Successivamente la necessità della programmazione dei fabbisogni è stata riconfermata dall'art.6, comma 6 e dall'art.35, comma 4 del D.Lgs.165/2001 quale presupposto indispensabile "per le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento".

L'art.5 del D. Lgs.165/2001 al comma 2 prevede che, nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici, ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Inoltre, l'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 prevede al comma 1 che le dotazioni organiche sono determinate, in funzione delle finalità di efficienza, razionalizzazione della spesa, migliore utilizzo delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni e, al comma 4, che la loro variazione è determinata in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Il comma 1 dell'art. 35, D.Lgs. n. 150/2009, ha aggiunto il comma 4-bis che recita "Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti".

Da ultimo, l'art. 33 del D.Lgs.165/2001, come sostituito dall'art.16, comma 1, della L. n.183/2011, stabilisce l'obbligo di procedere almeno annualmente alla ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Il Segretario Generale prosegue ricordando che, la Camera di Pisa, con atto di Giunta n. 237 del 21/12/2006, ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 93, della Legge Finanziaria 2005, nonché dal D.M. 8/2/2006 ed in particolare all'art.6.



Ad oggi, la consistenza della dotazione organica è definita dalla delibera di Giunta n. 19 del 27/02/2012 e prevede 75 posti suddivisi per categorie, come risulta dal prospetto allegato A);

A tal proposito si evidenzia che l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura camerale risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva, così come contenuta nella deliberazione della Giunta n. 19 del 27/2/2012, senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale, posto che:

- la dotazione, come sopra determinata, presenta pregresse vacanze organiche mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni;

- l'ente non ha disposto la cessione/esternalizzazione di servizi o funzioni ai sensi dell'art.2112 Codice Civile.

A tal proposito il Segretario Generale ricorda i risultati delle indagini di benchmarking regionali riguardanti l'anno 2011 ed inerenti l'ambito delle risorse umane, che vedono un dimensionamento del personale camerale rapportato alle imprese attive inferiore alla media toscana (1,60 contro 1,81 ogni 1.000 imprese attive) e una ripartizione per categoria che risulta sbilanciata verso le categorie A e B (per gli A: Pi = 5%, Md Toscana = 1%; per i B : PI = 19%, Md Toscana = 16%).

Pertanto, sentiti i Dirigenti, nell'ambito delle specifiche responsabilità previste dall'art.33 del D.Lgs.165/01 ed in relazione anche alle criticità organizzative ed alla carenza strutturale di organico in rapporto alla dotazione organica dell'Ente, non risultano eccedenze di personale in nessuna Area della struttura organizzativa della Camera di Commercio di Pisa.

Attualmente risultano vacanti otto posti, i piani occupazionali già deliberati e ancora in corso di attuazione prevedono la copertura di quattro posizioni.

In effetti, ripercorrendo la programmazione effettuata negli ultimi anni, il Segretario Generale ricorda come, in attuazione del piano occupazionale per l'anno 2010, si sia proceduto nel 2011 all'assunzione di due unità di cat. C, di cui 1 tramite la procedura di mobilità tra Enti soggetti a limitazione diretta e specifica delle assunzioni e l'altra tramite contratto di formazione lavoro, trasformato in tempo indeterminato nell'anno 2012 con le risorse all'uopo previste. E' altresì in corso la procedura di assunzione di n. 1 dirigente.

In attuazione del piano occupazionale per l'anno 2011, il Segretario Generale ricorda come, altresì, si sia proceduto nel 2011 all'assunzione di n.1 unità di cat. D1 tramite scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, n. 4 posti di cat. C, tramite la procedura di mobilità tra Enti soggetti a limitazione diretta e specifica delle assunzioni, n.1 posto di cat. B1 ai fini della copertura della quota d'obbligo stabilita dalla L.68/99, n.1 posto di dirigente tramite mobilità tra Enti soggetti a limitazione diretta e specifica delle assunzioni, in base alla delibera n.159 del 19/12/2011 di variazione del piano occupazionale 2011 e all'assunzione in data 1/3/2013, a termine della selezione pubblica concorsuale riservata alla categorie protette, conclusasi a fine 2012, di n.1 dipendente di cat. C, ai fini della copertura della quota d'obbligo stabilita dalla L.68/1999.



In attuazione del piano occupazionale 2012, infine, è stata stipulata apposita Convenzione con la Direzione Provinciale del lavoro di n. 2 unità di cat. C ai fini della copertura della quota d'obbligo stabilita dalla legge 68/1999, non rientrante nei blocchi e vincoli assunzionali; dei 3 posti previsti di cat. C sono state assunte, tramite procedura di mobilità, ex art. 30 del D.Lgs.165/01, tra Amministrazioni soggette a limitazione diretta e specifica delle assunzioni, n. 1 unità nel profilo professionale di "Assistente promozione e sviluppo" e n. 1 unità nel profilo professionale di "Assistente Studi e statistica" rispettivamente in data 15/6/2012 e 1/10/12.

A proposito occorre considerare che il termine del 31.12.2012 originariamente previsto nel D.L. 29/12/2011, convertito nella Legge n.14/2012, all'art.1 è stato modificato dalla legge n.228 del 24.12.12, che all'art. 1, comma 388, fissa al 30.6.2013 il termine nuovo di scadenza dei termini e dei regimi giuridici indicati nella Tab. 2 allegata alla stessa Legge e nello specifico alla voce 23, dove si fa riferimento all'art. 1, comma 2, della legge 14/2012 sopracitata.

Nel corso del 2012 è intervenuto un nuovo regime autorizzatorio per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Camere di Commercio, individuato dall'art.14, comma 5, D.L. n.95/2012, convertito in L. n.135/2012, in base al quale è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente negli anni 2013 e 2014 e nel limite del 50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente per l'anno 2015;

Il nuovo limite vale esclusivamente per quelle assunzioni riferibili dall'annualità 2012 e non per quelle eventualmente ancora in corso, ma riferibili ad anni precedenti, così come precisato anche da Unioncamere Nazionale con l'apposita scheda di lettura del decreto in argomento (Prot. 8694/2012).

In ottemperanza alle disposizioni del DL 95/2012 si è dovuto provvedere con Delibera di Giunta n.130 del 23/11/2012 all'aggiornamento del piano 2012 che prevedeva l'assunzione di due unità in categoria D1, prevedendo di non procedere ad alcuna assunzione con la conseguente determinazione di un resto di 23.886,41 €.

Venendo alla programmazione per il 2013, occorre ricordare che per calcolare correttamente il costo del personale cessato, non può essere considerata come cessazione utile ai fini della determinazione del costo massimo annuo per assunzioni dell'anno successivo qualsiasi "uscita" di un dipendente dall'Ente.

Fino alle cessazioni del 2011, ai sensi delle circolari n.4 del 18/4/08 e n.3858 del 20/1/09 del Dipartimento Funzione Pubblica, le c.d. "mobilità libere", ossia le mobilità volontarie effettuate tra enti soggetti a vincoli assunzionali diretti e specifici, non venivano considerate, né come cessazioni per l'ente di provenienza, né come assunzioni per l'ente di destinazione; ora, in base all'art.14 c.7 del D.L. n.95/2012 qualsiasi cessazione per mobilità indipendentemente dal regime assunzionale dell'Ente di destinazione non viene conteggiata ai fini del calcolo delle assunzioni dell'anno successivo.

Nel triennio 2013-2015, i vincoli assunzionali continueranno ad influire fortemente sulle scelte organizzative e gestionali della Camera.

Oltre alle assunzioni rientranti nei limiti di spesa massimi consentiti per ciascun anno, potranno essere attivate, laddove possibile e tenuto conto delle indicazioni contenute nella legge n. 122/2010, mobilità di personale provenienti da enti soggetti a vincoli assunzionali diretti e specifici nel caso in cui i soggetti interessati al trasferimento risultino



in possesso di profili professionali/posizioni di lavoro, di competenze specifiche nonché di curricula di interesse per l'ente camerale. Tali assunzioni, infatti, non sono conteggiate ai fini del rispetto dei limiti assunzionali né in entrata (tra le assunzioni), né in uscita (tra le cessazioni).

A completamento dei dati alla base della proposta per il piano 2013, il Segretario Generale ricorda che con decorrenza 01/11/2012 è cessato un dipendente di categoria C per dimissioni volontarie per pensionamento.

Tenuto conto del quadro normativo sopra esposto, a seguito delle cessazioni, utilmente considerabili, avvenute nell'anno 2012 si sono registrate economie pari a € 28.009,12, pertanto l'importo disponibile, pari al 20%, è di € 5.601,82, come risulta dal prospetto di seguito riportato:

<u>cessati anno 2012</u>	<u>Categoria</u>	<u>costo unità cessate</u>	<u>20% costo cessati anno 2012</u>
n. 1	C	<u>28.009,12</u>	<u>5.601,82</u>

*) La spesa annua del personale cessato è stata calcolata considerando la retribuzione base mensile per 13 mensilità in godimento alla cessazione ed aggiornata al CCNL 31.7.2009, comprensiva degli oneri riflessi. La nozione di retribuzione base è definita dall'art. 10 comma 2 lett. a) del CCNL 9.5.2006 e risulta costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonché per le altre posizioni previste nelle categorie B e D (B3 e D3) e dall'indennità integrativa speciale, conglobata ai sensi dell'art.29, comma 3, del CCNL 22.1.2004.
Analogamente si procede per il calcolo del costo delle assunzioni effettuabili.

RISORSE DISPONIBILI	<u>5.601,82</u>
Nuove assunzioni 2013	0
Avanzi 2013	<u>5.601,82</u>
+ resti assunzionali piano occupazionale 2012	<u>23.886,41</u>
TOT. RESTI ASSUNZIONALI piani occupazionali 2012-2013	29.488,23

L'entrata in vigore del D.L.95/2012 non ha consentito di procedere all'assunzione del personale di cat.D1, previsto nel piano occupazionale 2012, di cui alla delibera n. 19 del 27/2/12, prioritaria per questo Ente, come esplicitato nella delibera di Giunta n.130 del 23/11/2012.

Dall'analisi dei dati relativi alle cessazioni 2012 emerge che la copertura almeno di 1 posto vacante nella categoria D, strategica per l'ente, potrà avvenire solo cumulando le quote assunzionali non utilizzate a partire dal piano occupazionale 2012 .

I costi, in linea con la normativa e le circolari in materia, non tengono in considerazione gli usciti in mobilità e i dipendenti appartenenti alle categorie protette laddove rientranti nella c.d. "quota di riserva".

La possibilità di cumulare i resti deriva dall'applicazione anche alle CCIAA dell'art. 9, comma 11, del D.L. 78/2012 (come richiamato anche nella nota Unioncamere di settembre 2011) che consente, qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, di cumulare le quote non utilizzate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità.

Peraltro tale norma non può ragionevolmente interpretarsi se non nel senso che ciascun ente possa cumulare i resti fino al raggiungimento della cifra necessaria per



effettuare l'assunzione di quella specifica unità ritenuta prioritaria in sede di programmazione dei fabbisogni.

Pertanto, confermate le osservazioni compiute nel 2012 in ordine alla scelta di nuove assunzioni in categoria D, motivate non soltanto da un'analisi comparata e statica con il sistema toscano che ci vede carenti su questa categoria ed eccedenti sulle categorie A e B, ma anche da un'analisi prospettica che vede sempre più spinta l'automazione, la smaterializzazione e la digitalizzazione dei processi e chiede servizi a sempre più alto valore aggiunto, il che rende necessario, per l'Ente, personale sempre più qualificato, si propone di non procedere per il 2013 ad alcuna assunzione, conservando i resti per i prossimi anni.

Mentre la situazione relativa alle assunzioni del 2013 è ormai consolidata sulla base delle cessazioni intervenute nel 2012, non è possibile al momento effettuare previsioni di uscita per gli anni a venire (salvo la previsione di una cessazione per dimissioni volontarie per pensionamento di n.1 unità di cat.B1 nel corso del 2013 in base ai vecchi requisiti) in quanto il personale dipendente che cesserà per raggiungimento del limite massimo di età per il collocamento a riposo, con i nuovi requisiti stabiliti dal D.L. 201/2011, pari a 66 anni e 3 mesi e compimento dell'anzianità c.d. "anticipata" di 42 anni e 5 mesi per gli uomini e 41 anni e 5 mese per le donne è pari a zero.

Per quanto riguarda le assunzioni di personale flessibile, l'art. 36 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal DL n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008, stabilisce che le pubbliche amministrazioni ricorrano a forme di lavoro flessibile (rapporti di lavoro a tempo determinato, contratti di somministrazione di lavoro, collaborazioni) esclusivamente per rispondere a proprie esigenze temporanee ed eccezionali.

L'aver previsto unitamente i due requisiti dell'eccezionalità e della temporaneità rende particolarmente difficile l'attivazione di contratti di lavoro di natura flessibile legittimandone il ricorso solo in presenza di accadimenti di limitata durata temporale non prevedibili e non preventivamente programmabili (Unioncamere, nella già richiamata nota dell'aprile 2008, ha precisato che le assenze per maternità rientrano tra le ipotesi legittimanti sostituzione mediante ricorso a forme di lavoro flessibile). Pertanto il ricorso al lavoro flessibile avverrà in maniera particolarmente scrupolosa, nei limiti di quanto previsto da ultimo dall'art.4, comma 102 della L. 183/2011 (legge di stabilità), che estende anche alle Camere di Commercio, con decorrenza 01.01.2012, i limiti di spesa previsti dall'art.9, comma 28, del D.L.78/2010, prevedendo che le Camere possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (limite massimo € 23.275,50) e di contratti di formazione lavoro (o altri rapporti formativi) e di lavoratori somministrati nel limite del 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009 (limite massimo € 88.978,00); si tratta di limiti che fino ad oggi non riguardavano direttamente le Camere di Commercio.

A tal proposito si ricorda che la Camera di Pisa ha da anni sviluppato con il mondo delle Università percorsi di alternanza scuola-lavoro. Ciò al fine di favorire l'arricchimento curricolare dei neolaureati sviluppando iniziative per la crescita delle competenze professionali dei giovani al loro primo inserimento nel mondo del lavoro. Fino ad oggi i tirocini formativi non sono mai stati presi in considerazione dai precedenti Piani dei fabbisogni di personale adottati dalla Camera di Commercio di Pisa. I tirocini, infatti, non



rappresentano un vero e proprio fabbisogno per l'Ente, non costituiscono in alcun modo rapporti di lavoro subordinato e non rientrano, pertanto, tra i costi del personale.

A decorrere dal 2012, però, i tirocini formativi extracurricolari risultano sottoposti ai medesimi vincoli previsti per i contratti di lavoro flessibile, concorrendo anch'essi nella quantificazione del limite massimo di spesa del 50% di quella sostenuta nel 2009 e pertanto l'Ente sarà costretto a limitare il numero e la durata.

LA GIUNTA CAMERALE

Udita la relazione del Segretario Generale;

Richiamata la Delibera di Giunta n. 90 del 25/7/2011, con la quale è stata condivisa e approvata la proposta del Segretario Generale di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente;

Visto il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni;

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011 (legge di stabilità), che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

Acquisite agli atti le schede di rilevazione fabbisogni ed esuberi di personale anno 2013 predisposte dai Dirigenti della CCIAA di Pisa, in ordine all'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale, effettuata la ricognizione del personale assegnato ed in relazione alle esigenze funzionali dell'area;

Visto l'allegato schema, riportante la dotazione organica del personale dell'ente, per categoria, indicante i posti coperti al 31 marzo 2013, dal quale si rileva l'assenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

Ritenuto, per l'anno in corso e per il triennio 2013/2015, di adottare una politica di mantenimento e conferma della dotazione organica attualmente vigente, assicurando semplicemente la copertura delle vacanze, siano esse dovute a mobilità o cessazioni e delle sostituzioni strettamente necessarie del personale;

Considerato l'esito delle procedure di mobilità esperite nel corso del 2012;

Considerati, altresì, i nuovi fabbisogni professionali dell'Ente;

Considerato il nuovo regime autorizzatorio per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Camere di Commercio, individuato dall'art.14, comma 5, D.L. n.95/2012, convertito in L. n.135/2012, in base al quale è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente negli anni 2013 e 2014 e nel limite del 50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente per l'anno 2015;

Considerato l'art. 9, comma 11, del D.L. n.78/2010, che stabilisce che qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, le quote non utilizzate possono essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità;



Dato atto che la programmazione triennale può essere rivista in funzione di limitazioni o vincoli rilevanti derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale;

Inteso che, con cadenza annuale, in sede di redazione del piano annuale di acquisizione delle risorse umane, si può procedere ad un adeguamento più puntuale del fabbisogno, in relazione anche al mutare delle priorità dell'Amministrazione e qualora emergano circostanze imprevedute o elementi di conoscenza in precedenza non apprezzati;

Condivise le argomentazioni proposte dal Segretario Generale in ordine alle linee strategiche di politica del personale descritte in premessa;

Condivise altresì le proposte del Segretario in ordine alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Preso atto che della proposta del presente provvedimento è stata data informativa sindacale;

Visto il bilancio dell'esercizio in corso;

Visto lo Statuto vigente;

Vista la legge 29/12/1993 n. 580 e successive modifiche ed integrazioni sul riordinamento delle Camere di Commercio;

A voti unanimi e palesi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1) di confermare per l'anno 2013, e successivi 2014/2015 la dotazione organica di cui all'allegato A) sulla base della programmazione triennale del fabbisogno occupazionale 2013-2015 come descritto in premessa, costituita da 75 (settantacinque) posti di cui 8 (otto) vacanti al 31/03/2013;

2) di dare atto che, per le ragioni esposte in premessa e che si intendono qui integralmente richiamate, l'Ente, non essendo presenti né dipendenti né dirigenti in soprannumero o in eccedenza, non deve avviare, nel corso del 2013, procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti o dirigenti e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art.16 c.2 Legge 12 novembre 2011 n.183;

3) di approvare il programma triennale 2013/2015 del fabbisogno di personale come rappresentato nell'allegato B), che forma parte integrante e sostanziale della presente delibera in cui si prevede la parziale copertura della dotazione organica entro il 2015;

4) di approvare il piano del fabbisogno occupazionale 2013 senza previsione di assunzioni di nuovo personale, concludendo le procedure di assunzione previste dai piani occupazionali precedenti;

5) di confermare, anche per l'anno 2013, il ricorso a forme di lavoro flessibile, per far fronte ad eccezionali esigenze organizzative, nei limiti dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto della normativa vigente.

6) di inviare copia della presente deliberazione al Dipartimento per la Funzione Pubblica;



7) di informare le OO.SS. e la R.S.U. dell'esito della ricognizione oggetto del presente atto.

IL SEGRETARIO
(Dott.ssa Cristina Martelli)

IL PRESIDENTE
(Dott. Pierfrancesco Pacini)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.