



## **19 - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2012-2014 E PIANO ANNUALE 2012 - RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2012: 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 legge 27/12/1997, n. 449 (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".

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. 27 ottobre 2009, n. 150, 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".

Con nota dell'8/9/2011 Unioncamere ha fornito alle Camere di Commercio linee guida in materia di assunzioni tenendo conto delle novità introdotte dalla Manovra estiva, L.122/2010, nonché dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.11786 del 22/2/1011 - anche se quest'ultime modifiche normative non sono intervenute sulle specifiche disposizioni in materia di assunzioni per le Camere di Commercio.

Nello specifico, Unioncamere evidenzia che l'art.6, comma 1, del D.Lgs.165/2001 stabilisce il divieto di determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale, fatte salve le disposizioni speciali previste alla legge; questa norma, precisa il documento sopraccitato, sta a significare che le amministrazioni non possono ridurre i singoli contingenti in misura superiore alle corrispondenti vacanze.

Da ultimo, l'art.33 del D.Lgs.165/2001, come sostituito dall'art.16, comma 1, della L.12/11/2011 n.183, 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;

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,

---

(segue delib. n. 19)

così come contenuta nella deliberazione della Giunta n. 23 del 28/2/2011, 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 Cod.Civ.

A tal proposito il Segretario Generale ricorda i risultati delle indagini di benchmarking regionali inerenti l'ambito delle risorse umane, che vedono un dimensionamento del personale camerale rapportato alle imprese attive inferiore alla media toscana (1.64 contro 1.91) e una ripartizione per categoria che risulta molto sbilanciata verso le categorie A e B (per gli A: Pi=5%, Md=1%; per i B : PI=17%, Md=17%).

Infine, l'art. 15 comma 5 CCNL Regioni - Autonomie locali 10 aprile 1999 ha stabilito che, in caso di attivazione di nuovi servizi, ovvero di potenziamento di servizi esistenti, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni triennale e annuale, valutano l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Dalla lettura sistematica della normativa, emerge l'importanza strategica del Piano triennale dei fabbisogni di personale quale strumento fondamentale per una gestione corretta ed efficiente del personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale non deve quindi limitarsi ad un'analisi dei vincoli normativi e di spesa relativi al personale dell'ente, né tantomeno configurarsi come semplice piano assunzionale dell'ente, quanto piuttosto provvedere alla corretta definizione delle azioni che consentano il miglior funzionamento possibile dell'ente.

Il permanere della difficile congiuntura economica a livello nazionale e locale, il susseguirsi di riforme normative che intervengono profondamente sul pubblico impiego (dal decreto Brunetta alla cosiddetta Manovra d'estate convertita nella legge n. 122/2010 alla L. n. 183/2010 "Collegato lavoro" e da ultimo il c.d. "Decreto salva Italia" di cui alla legge 214/2011) unite alla persistenza di pesanti vincoli assunzionali a carico delle Camere di Commercio impongono oggi più che mai importanti scelte a livello organizzativo e gestionale, nonché in merito all'evoluzione delle competenze del personale camerale.

Pertanto, anche nel triennio 2012-2014, i vincoli assunzionali continueranno a influire fortemente sulle scelte organizzative e gestionali della Camera di Commercio di Pisa.

Pur risultando particolarmente "virtuosa" in relazione al proprio indice di equilibrio economico finanziario, la Camera di Commercio di Pisa potrà, infatti, effettuare nel triennio in esame un numero di assunzioni molto contenuto. Nel 2012 si potranno effettuare n. 3 assunzioni in cat.D1; il numero, tendenzialmente, si ridurrà ulteriormente nel 2013 e nel 2014 per effetto delle recenti norme (L. n.214/2011) che hanno ulteriormente inasprito i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico.

Oltre alle assunzioni rientranti nei limiti di spesa massimi consentiti per ciascun anno, verranno favorite, laddove possibile e tenuto conto delle indicazioni contenute nella

---

(segue delib. n. 19)

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).

Tutte le assunzioni avverranno nelle categorie C e D con l'obiettivo di potenziare le professionalità di maggior rilievo.

Il ricorso al lavoro flessibile avverrà in maniera particolarmente scrupolosa nei limiti di quanto previsto dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e da ultimo dall'art.4, comma 102 della L. 183/2011 (legge di stabilità) che estende anche alle Camere di Commercio, con decorrenza 1.1.2012, 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 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; si tratta di limiti che fino ad oggi non riguardavano direttamente le Camere di Commercio.

Le risorse economiche di livello decentrato per i trattamenti accessori dovranno essere calcolate tenendo conto di quanto stabilito dall'art. 9 comma 2 bis della legge n. 122/2010, ossia garantendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2010 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non superi il corrispondente importo del 2010 e sia automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Il Segretario Generale prosegue ricordando che, con atto di Giunta n. 237 del 21/12/2006, si è provveduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 93, della Legge Finanziaria 2005, nonché dal D.MAP.8/2/06 ed in particolare all'art.6. Ad oggi, la consistenza della dotazione organica è definita dalla delibera di Giunta n.23 del 28/02/2011 e prevede 75 posti suddivisi per categorie, come risulta dal prospetto allegato A);

Degli 11 posti attualmente vacanti, i piani occupazionali già deliberati e ancora in corso di attuazione prevedono la copertura di 2 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. 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

---

(segue delib. n. 19)

occupazionale 2011 ed è in corso il procedimento per l'assunzione tramite selezione pubblica di n.1 posto di cat. C ai fini della copertura della quota d'obbligo stabilita dalla L.68/99.

Al fine di definire la proposta per il piano 2012, il Segretario Generale ricorda che nel 2011 sono cessati tre dipendenti di categoria D1 per dimissioni volontarie di cui due per pensionamento, quattro dipendenti di categoria C, di cui tre per dimissioni volontarie per pensionamento (di cui 2 appartenenti alle categorie protette) e una unità per mobilità volontaria presso altro Ente sottoposto ad un regime assunzionale vincolato non utile al fine del calcolo delle assunzioni in relazione alle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

Il regime attuale per le assunzioni nelle Camere di Commercio è stabilito dall'art. 2, comma 22, della Legge 23/12/2009, n. 191 finanziaria per il 2010, la quale proroga gli effetti a tutto il 2012 della Legge finanziaria 2008 (Legge 244 del 24 dicembre 2007) e in particolare dell'art. 3, comma 116, che aveva previsto che, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, le Camere di Commercio avrebbero potuto procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previo espletamento delle procedure di mobilità, nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 70% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente, qualora l'indice di equilibrio economico-finanziario fosse risultato inferiore a 35.

Il Ministero dello Sviluppo Economico, per l'anno 2012, non ha ancora comunicato l'Indice generale di equilibrio economico finanziario della CCIAA di Pisa per il triennio 2008-2010; tuttavia, considerato che per il 2008 l'indice era pari a 31,47, per il 2009 era pari a 28,64, per il 2010 era pari a 28,21, per il 2011 era pari a 25,86 e considerando che si sono ancora ridotti gli oneri di personale per le cessazioni 2011, è possibile prevedere che l'indice si mantenga al di sotto della soglia di 35, utile per poter procedere alle assunzioni nel limite di una spesa pari al 70% di quella relativa alle cessazioni dell'anno precedente.

Per calcolare correttamente il costo del personale cessato, è importante precisare che non qualsiasi "uscita" di un dipendente dall'ente può essere considerata come cessazione e pertanto rientrare nel calcolo del costo del personale cessato nell'anno precedente utile ai fini della determinazione del costo massimo annuo per assunzioni dell'anno successivo.

Infatti, ai sensi delle circolari n. 4 del 18 aprile 2008 e n. 3858 del 20 gennaio 2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica, le cosiddette "mobilità libere", ossia le mobilità volontarie effettuate tra enti soggetti a vincoli assunzionali diretti e specifici, non devono essere considerate né come cessazioni per l'ente di provenienza né come assunzioni per l'ente di destinazione.

In applicazione della circolare della funzione pubblica n. 4 del 18 aprile 2008 inoltre non rientra nel calcolo del costo dei cessati il personale appartenente alle categorie protette, le cui assunzioni di conseguenza non rientrano nei limiti dei vincoli assunzionali.

I posti vacanti verranno coperti ricorrendo, nell'ordine, alle seguenti modalità di copertura: pubblicazione di avvisi di mobilità, possibile utilizzo di graduatorie vigenti qualora risultino compatibili con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente, attivazione di procedure selettive con l'indicazione del profilo professionale/posizione di lavoro che si intende rivestire previa comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica della volontà di effettuare le suddette assunzioni di personale allo scopo di

(segue delib. n. 19)

permettere l'eventuale assegnazione da parte degli organismi centrali e regionali competenti di personale in disponibilità.

Tra i possibili canali di reclutamento di personale dall'esterno, la periodica attivazione di avvisi di mobilità esterna rivolti esclusivamente ad enti soggetti a vincoli assunzionali - al pari di quel che oggi accade per le Camere di Commercio - dovrebbe nel tempo diventare sempre più strumento a cui ricorrere per fronteggiare e porre parzialmente rimedio alle già pesanti carenze di personale destinate ad aggravarsi nel prossimo futuro tenuto conto, tra l'altro, del protrarsi nel tempo dei vincoli assunzionali.

Tenuto conto del quadro normativo sopra esposto, a seguito delle cessazioni, utilmente considerabili, avvenute nell'anno 2011 si sono registrate economie pari a €119.432,06, pertanto l'importo disponibile, pari al 70%, è di €83.602,44, come risulta dal prospetto di seguito riportato:

<u>cessati anno 2011</u>	<u>Categoria</u>	<u>costo unità cessate</u>	<u>70% costo cessati anno 2011</u>
n. 3	D/1	91.422,94*	63.996,06
n. 1	C	<u>28.009,12</u>	<u>19.606,39</u>
	<b>TOTALE</b>	119.432,06	83.602,44

\*) 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.

Circa le opportunità assunzionali 2012, va ricordato che le novità normative più recenti hanno tra l'altro inciso riguardo alle cd. progressioni di carriera, all'istituto della mobilità individuale, al trattamento previdenziale.

Rispetto al primo tema, particolare rilevanza rivestono gli artt. 24 e 62 del decreto Brunetta che stabiliscono che le amministrazioni pubbliche coprono i posti disponibili nella propria dotazione organica attraverso selezioni pubbliche, con eventuale riserva di posti non superiore al 50% a favore del personale interno in possesso dei requisiti richiesti per "accesso dall'esterno", con ciò superando la previgente normativa sull'istituto delle progressioni verticali di cui al CCNL 31.3.99.

Si sottolinea infine che nel caso di indizione di una selezione con riserva di posti, questi ultimi saranno conteggiati, ai fini dell'individuazione del limite di spesa annuo destinato alle nuove assunzioni, sulla base del differenziale di costo di categoria, fermo restando che in tal caso i soggetti vincitori non potranno essere computati tra i cessati dal servizio ai fini della determinazione del budget assunzionale utile per l'anno successivo,

(segue delib. n. 19)

come previsto dalla recente nota Unioncamere del settembre 2011 relativa alle assunzioni di personale nelle CCIAA. Nel 2012 si potrebbe procedere ad una riserva di posti per consentire lo sviluppo di carriera di risorse interne particolarmente meritevoli, ma tale possibilità potrà essere utilizzata, anche negli anni successivi, solo in rari casi considerato che la notevole carenza di personale impone di ricorrere prioritariamente all'assunzione di nuove unità dall'esterno al fine di ridurre il più possibile il divario tra dotazione organica e personale in servizio.

Considerate le carenze di organico evidenziate in particolare nel programma di riorganizzazione dell'ente, si propone l'assunzione a tempo indeterminato di tre unità di cat.D1, mediante procedura di mobilità dall'esterno ed eventualmente mediante concorso pubblico di cui un posto riservato all'interno,

RISORSE DISPONIBILI	Tot.	
Utilizzo n. 2 categoria D1 e n.1 posto riservato all'interno(*)		83.602,44
		-60.948,62
		-2.465,19*
Avanzi 2011		20.188,63

\* il costo delle assunzioni a seguito di concorso di chi già è dipendente dell'Ente ha un costo pari al differenziale retributivo tra la nuova e la vecchia categoria e tale soggetto non potrà essere computato tra i cessati dal servizio ai fini della determinazione del budget assunzionale utile per l'anno successivo

Ai fini di una corretta programmazione dei fabbisogni, si segnala che nel corso dell'anno 2012 - in seguito alla cessazione di due dipendenti nel 2011 appartenenti alle categorie protette - si verranno a determinare le condizioni di cui agli artt. 3 della l. n. 68/1999 tali da rendere obbligatoria l'assunzione di due persone - appartenenti alle suddette categorie - in categoria C che saranno destinate ad attività amministrative e/o ad attività di diretto contatto con l'utenza.

In ogni caso, si tratta di assunzioni che, così come sottolineato dal Ministero del Lavoro con nota circolare prot. n. 15270/2009 e da Unioncamere nel commento alla Legge Finanziaria 2009 del mese di aprile 2008, e nel documento di settembre 2011 relativo alle assunzioni di personale nelle CCIAA, vengono effettuate al di fuori dei limiti di spesa indicati dalla normativa vigente in materia e che pertanto non incidono sulle previsioni di assunzioni a tempo indeterminato effettuate per ciascun anno, così come le relative cessazioni 2011 non sono state computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni.

In considerazione del permanere delle gravi carenze di organico nella categoria C si ritiene necessario dover procedere all'esperimento di una procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs 30/03/2001, n° 165 tra Amministrazioni soggette a limitazione diretta e specifica delle assunzioni come sancito dall'art.1, comma 47 della Legge 30/12/2004, n° 311 finalizzata alla ricerca di n° 3 unità di categoria C. In effetti, la mobilità volontaria di cui sopra è l'unico strumento che consente di procedere alla copertura dei posti sopra specificati in quanto non va ad interessare il vincolo del 70% dell'importo delle cessazioni avvenute nel 2011 previsto dalla Legge 244/2007.

---

(segue delib. n. 19)

Riguardo alla mobilità individuale esterna, la legge n. 122/2010, perseguendo l'obiettivo di ridurre gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni, ha previsto all'art. 9 vincoli assunzionali sempre più forti nei confronti di diverse amministrazioni (amministrazioni dello Stato, enti di ricerca, corpi di polizia e vigili del fuoco, agenzie, enti di cui all'art. 70 comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001, enti soggetti al patto di stabilità, enti di nuova istituzione). Questa previsione allarga pertanto lo spettro delle amministrazioni pubbliche soggette a vincoli assunzionali rispetto alle quali le eventuali mobilità effettuate in entrata o in uscita non devono in alcun modo essere equiparate ad assunzioni, ma viceversa considerate mobilità libere, come tali non rientranti nei limiti assunzionali.

Le previsioni occupazionali fin qui ravvisate sono coerenti, anche in considerazione della decorrenza delle eventuali assunzioni, con il bilancio previsionale dell'ente;

Mentre la situazione relativa alle assunzioni che potranno essere effettuate nel corso del 2012 è ormai consolidata sulla base delle cessazioni intervenute nel 2011, non è possibile al momento effettuare previsioni di uscita per gli anni 2012 e 2013

E' utile sottolineare che, soprattutto a partire dal 2012 e presumibilmente anche in misura maggiore negli anni successivi, il numero di cessazioni presso la Camera di commercio di Pisa e conseguentemente anche il numero di assunzioni realizzabili tenderanno a riguardare "piccoli numeri" riducendosi ulteriormente rispetto alla situazione attuale per effetto di due fattori congiunti: riduzione del numero di persone che matureranno nel corso del triennio i requisiti minimi ai fini del pensionamento per effetto di un progressivo ricambio generazionale e introduzione, a decorrere dal gennaio 2012, per effetto del c.d. "Decreto salva Italia" (D.L. 201/2011 convertito con legge 214/2011) di ulteriori nuovi interventi in materia assistenziale con la previsione di parametri più rigidi i cui punti salienti consistono principalmente nell'aver generalizzato l'applicazione del sistema contributivo con la formula del *pro rata temporis*, e nell'aver abolito le c.d. finestre e le c.d. quote, aver stabilito l'innalzamento dell'età pensionabile e aver cancellato la pensione di anzianità sostituita da un regime di pensioni anticipate il cui meccanismo di accesso prevede un regime di penalizzazioni in presenza di un'età anagrafica inferiore a quella prevista per le pensioni di anzianità, istituendo un meccanismo di incentivazione per il proseguimento dell'attività lavorativa fino a settant'anni.

Stanti, pertanto, gli attuali limiti di spesa, le cessazioni ipotizzabili per il 2012, per dimissioni o per pensionamento, risultano ad oggi difficilmente prevedibili le assunzioni 2013 e 2014 in quanto il personale dipendente che cesserà per raggiungimento del limite massimo di età per il collocamento a riposo, con in nuovi requisiti stabiliti dal D.L.201/2011, pari a 66 anni e compimento dell'anzianità c.d. "anticipata" di 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 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 decreto legge n. 112/2008 convertito nella legge 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 a tempo determinato) 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

---

(segue delib. n. 19)

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 1.1.2012, 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 sesse finalità nell'anno 2009 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; si tratta di limiti che fino ad oggi non riguardavano direttamente le Camere di Commercio.

### **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;

Visto l'allegato schema, riportante la dotazione organica del personale dell'ente, per categoria, indicante i posti coperti al 31 dicembre 2011, 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 2012/2014, 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 2011;

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

Vista la L. 191/2009 Legge finanziaria per il 2010 e in particolare l'art. 2, co.22;

Considerato l'art. 9, comma 11, del D.L.31/5/2010 n.78, 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;

Preso atto e condivise le considerazioni fatte in premessa circa le previsioni sull'indice di equilibrio economico finanziario per il 2012;

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;

---

(segue delib. n. 19)

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 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 la dotazione organica per l'anno 2012, e successivi 2013/2014, di cui all'allegato A) sulla base della programmazione triennale del fabbisogno occupazionale 2012-2014 come descritto in premessa, costituita da posti 75 di cui 11 vacanti al 31/12/2011;
- 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, non deve avviare, nel corso del 2012, 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 2012/2014 del fabbisogno di personale come rappresentato nell'allegato B), che forma parte integrante e sostanziale della presente delibera in cui si prevede la copertura della dotazione organica entro il 2013;
- 4) di approvare il piano del fabbisogno occupazionale 2012 con le modalità di assunzione sotto specificate:
  - a. 3 posti di cat. D1 mediante bando di concorso pubblico, previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal D.Lgs. 165/2001, di cui 1 riservato all'interno, a tempo indeterminato; a tal fine, sono individuati i seguenti profili professionali necessari per lo svolgimento dei relativi compiti delle strutture cui saranno collocati: n. 2 D "Area professionale dei Servizi di Promozione e di Regolazione del Mercato"; n. 1 D "Area professionale dei Servizi amministrativi e di supporto";
  - b. 3 posti di cat. C, mediante procedura di mobilità, ex art.30 del D.Lgs.165/01 tra Amministrazioni soggette a limitazione diretta e specifica delle assunzioni; a tal fine sono individuati i seguenti profili professionali necessari per lo svolgimento dei relativi compiti delle strutture cui saranno collocati: n.1 profilo

---

(segue delib. n. 19)

- professionale “Assistente promozione e sviluppo”, n. 1 profilo professionale “Assistente Studi e Statistica” e n.1 “Assistente Organi e Relazioni Esterne”.
- c. l’assunzione di 2 unità cat. C, - n.1 profilo professionale “Assistente regolazione del mercato” e n.1 profilo professionale “Assistente gestione patrimoniale e acquisti” previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal D.Lgs. 165/2001, ai fini della copertura della quota d’obbligo stabilita dalla legge 12/3/99 n. 68, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento previa stipula di apposita convenzione con Direzione Provinciale del Lavoro non rientrante nei blocchi e vincoli assunzionali come previsto da ultimo dalla Circolare DFP n.6/09;
- 5) di confermare, anche per l’anno 2012, 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.

IL SEGRETARIO  
(Dott.ssa Cristina Martelli)

IL PRESIDENTE  
(Dott. Pierfrancesco Pacini)



---

(segue delib. n. 19)

Allegato A)

<b>CATEGORIE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>
DIRIGENZA	3
D3	1
D1	16
C	40
B3	0
B1	12
A	3
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>



**Allegato B)**

**SITUAZIONE COPERTURA DOTAZIONE ORGANICA  
ALLA DATA DEL 31.12.2011**

<b>TOTALI</b>	<b>posti</b>	<b>di cui coperti</b>	<b>di cui vacanti</b>	<b>procedure in corso ex piano</b>	<b>piano occupazionale 2012</b>	<b>piano occupazionale 2013</b>	<b>piano occupazionale 2014</b>
Dirigenti	3	2	1	<b>1</b>	0	0	0
D/3	1	1	0	0	0	0	0
D/1	16	13	3	0	<b>3</b>	0	0
C	40	33 (°°)	7	<b>1 (°°°)</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	0
B/3	0	0	0	0	0	0	0
B/1	12	12 (°)	0	0	0	0	0
A	3	3	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>75</b>	<b>64</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

(°) - considerato che l'arrotondamento al part-time è:  $1 \text{ al } 83,33\%: 30/36= 0,833 \text{ arr.1}$

(°°) - considerato che l'arrotondamento al part-time è:  $1 \text{ al } 83,33\%: 30/36= 0,833 \text{ arr.1}$

(°°°) - Area Professionale dei Servizi Anagrafici (art.18, comma 2, L.68/99)

Allegato A - Delibera di Giunta n. 53 del 24/05/2013

<b>CATEGORIE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>
DIRIGENZA	3
D3	1
D1	16
C	40
B3	0
B1	12
A	3
TOTALE	75

**SITUAZIONE COPERTURA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31/03/2013**

	Posti	Di cui coperti	Di cui vacanti	Procedure in corso ex piano	Piano occupazione 2013	Piano occupazione 2014	Piano occupazione 2015
	3	2	1	1	0	0	0
	1	1	0	0	0	0	0
	16	13	3	0	0	1	0
	40	36 (**)	4	3 (***)	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
	12	12 (*)	0	0	0	0	0
	3	3	0	0	0	0	0
	75	67	8	4	0	0	0

(\*) considerato che l'arrotondamento al part-time è:  $1 \text{ al } 83,33\%: 30/36 = 0,833 \text{ arr.1}$

(\*\*) considerato che l'arrotondamento al part-time è:  $1 \text{ al } 83,33\%: 30/36 = 0,833 \text{ arr.1}$

(\*\*\*) di cui n. 1 tramite mobilità ex art.30 del D.Lgs.165/01 e n.2 tramite concorso pubblico ai fini della copertura della quota d'obbligo stabilita dalla L.68/99