



Giunta Camerale N. 183 del 28/11/2013

OGGETTO Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2014-2016 e piano annuale 2014.

L'argomento viene illustrato dal Segretario Generale, che espone una sintesi della attuale situazione.

L'attuale consistenza della dotazione di personale in servizio è di 71 unità (compresi i dirigenti), tra cui alcune unità di personale in part time, equivalenti ad un differenziale complessivo di -2,58, anche se previste dal 2014 alcune temporanee estensioni subordinate a condizione risolutiva, se ragioni organizzative lo esigessero.

Posizione	Dotazione organica	In servizio al 31.10.2013	F.t.e. al 31.10.2013
Dirigenti	3	2	2
D3	8	7	6,83
D1	18	15	14,27
C	46	41	39,33
B3	3	1	1
B1	5	5	4,97
Totale	83	71	68,42

E' opportuno segnalare al riguardo che l'Ente si è da tempo dotato di un *piano triennale di azioni positive*, elaborato in collaborazione con il Comitato unico di garanzia, allo scopo di sviluppare politiche in favore della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e individuare azioni utili anche a ridurre il ricorso al part time; recentemente poi ha sottoposto a monitoraggio il benessere organizzativo dei propri dipendenti, proponendo l'indagine CIVIT, nel quadro delle indicazioni contenute nell'art. 14 comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, estesa proprio all'argomento delle politiche conciliative, in adesione all'invito rivolto, sul territorio provinciale della Consigliera di parità. Tale indagine verrà presentata a breve a tutti i dipendenti e inserita nella Intranet camerale. Sono state, pertanto, attuate misure per promuovere e indagare l'ambito della qualità, come ad esempio nel caso dello stress lavoro-correlato (medicina e sicurezza sul lavoro), del benessere dell'organizzazione, sono stati realizzati programmi per porre in atto azioni positive per le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sempre più necessarie a seguito della riduzione dei sostegni familiari in precedenza fruibili (lo slittamento temporale dell'età pensionabile sottrae risorse al possibile ausilio alla maternità e paternità e alla cura degli anziani); occorre tuttavia osservare che



le politiche sulle risorse umane nelle PP.AA., portate avanti in quest'ultimo decennio, hanno di fatto penalizzato comportamenti organizzativi "virtuosi"; è questo il caso, ad esempio, del ricorso a rapporti flessibili temporanei, soggetto a tagli lineari di spesa e vincolato ad esigenze eccezionali o temporanee, comunque mai "in sostituzione" di personale a tempo indeterminato o di quote di personale a tempo parziale temporaneo.

Per quanto riguarda la dotazione in servizio, si precisa ancora che nella categoria D3 sono individuati 5 quadri, posizioni organizzative e di alta professionalità, attuali responsabili dei Servizi Gestione patrimoniale e finanziaria, Studi e gestione risorse informatiche, Affari generali e promozione economica, Registro imprese, Statistica prezzi e protesti, marchi e brevetti, che, alla direzione del Servizio di riferimento, affiancano ulteriori responsabilità organizzative oltre che specifiche conoscenze e competenze.

Si segnala per ultimo il rapporto di distacco/comando di due unità di personale dalla società Stepra, di cui uno che cesserà il prossimo dicembre, mentre l'altro proseguirà fino all'agosto 2014 ed il ricorso a personale in somministrazione di categoria B3, riferito per l'equivalente di circa 3,40 unità di personale in corso d'anno.

L'effettiva dotazione presenta dunque rispetto alla consistenza teorica individuata e confermata da questa Giunta un deficit organico di 12 unità, (in f.t.e., full time equivalent 14,46), che interessa sia l'area dirigenziale (per la quale disponiamo di una graduatoria concorsuale pubblica alla quale non è stato dato seguito assunzionale, per assenza del necessario budget) che, in misura minore, le stesse categorie e che appare ormai elemento endemico, essendo destinato a non poter rintracciare in breve una sostanziale riduzione.

Previsioni

Le norme negli anni succedutesi per ridurre la spesa pubblica riferita al personale, l'ultima in ordine temporale rappresentata dalla L.n. n. 135/2012 ("Spending review") hanno sostanzialmente bloccato qualsiasi tipo di estensione dell'organico delle Pubbliche amministrazioni, contraendo fortemente la facoltà di sostituzione del personale cessato, vincolando la possibilità di turn over a quote sempre più ridotte del personale cessato nel corso dell'anno precedente. Se, antecedentemente alla "Spending review", le Camere di commercio avevano potuto fruire di una certa gradualità nella contrazione del turn over, proporzionalmente cioè al loro "indice di virtuosità", misurato attraverso appositi indicatori economico finanziari, attualmente e fino al 2014 compreso la spesa utilizzabile per turn over è limitata al 20% di quella per le cessazioni dell'anno precedente, dal 2015 previsto il 50% della spesa per personale cessato e dal 2016 previsto il 100% della spesa (il disegno di Legge di stabilità attualmente in esame sembra voler rivisitare l'estensione degli steps temporali fino al 2018 e ridurre al contempo le rispettive percentuali di spesa); più recentemente poi la legge n. 125 del 30 ottobre scorso ha sostanzialmente "centralizzato" la stessa assegnazione di personale, prevedendo che l'individuazione dei limiti avvenga a livello nazionale e l'assegnazione delle unità di personale in parziale turn over alle singole Camere di commercio vengano stabilite da apposita commissione, presso il Mi.S.E.



Giova rammentare che le cessazioni dal servizio, ipotizzabili alle condizioni attuali nel triennio, potrebbero essere due, di cui una di categoria C nel 2014, una di categoria C nel 2015 e ciò comporta una sostanziale assenza di una effettiva "dote assunzionale" (la spesa riferita al 20% di un C ed al 50% di un C non rende ipotizzabile, al momento, il recupero nemmeno di una unità).

Prospettive

Oltre alla prevista diminuzione della dotazione effettiva di due unità di personale, occorre considerare la complessiva intensificazione del lavoro conseguente alla messa in atto della riforma avviata con Legge n. 15/2009 *per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e la trasparenza delle PP.AA* che ha realizzato una enorme trasformazione delle organizzazioni, estendendone in conseguenza competenze e quantità di attività ed obbligazioni a loro carico.

Diviene allora fondamentale mettere rapidamente in atto le politiche di ottimizzazione elaborate dal sistema camerale, finalizzate alla estensione della forma associata nella gestione delle funzioni e dei servizi camerali; è questa una iniziativa che il sistema ha adottato estendendo le disposizioni normative introdotte all'art. 2 comma 3 della Legge n. 580/93 ("Riordino delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura") che ha previsto l'*esercizio in forma associata* di alcune specifiche attività per tutte le Camere con una consistenza di imprese inferiore alle 40.000 unità. Con l'adozione di questa modalità e la sua estensione a tutte le attività che consentiranno maggiori economie di scala, si auspica di poter praticare anche una diversa distribuzione delle risorse umane nelle organizzazioni camerali coinvolte.

Esigenze

Al termine della illustrazione il Segretario Generale rammenta che la programmazione del fabbisogno di personale è un atto dovuto dalle amministrazioni ai sensi dell'art. 39 della Legge 449/1997 (*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*) e riassume i punti che sarebbe necessario inserire quale atto di programmazione triennale e annuale del fabbisogno di personale:

- una unità di personale di posizione dirigenziale, per la copertura dell'Area Sviluppo economico attualmente diretta ad interim dal Segretario generale, a tutt'oggi non ricoperta per assenza del necessario budget assunzionale, tramite ricorso alla graduatoria concorsuale da tempo espletata e valida sino al 31.12.2016;
- due unità di personale di categoria C, da reclutare tramite ricorso alla mobilità tra amministrazioni sottoposte a vincoli assunzionali, di cui una nel corso del 2014 ed una di del 2015 oppure tramite selezioni concorsuali;
- 3,46 unità ogni anno di personale in somministrazione di categoria B3, per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, comunque entro il limite di spesa consentito dalle vigenti disposizioni;
- 3/4 tirocini formativi ogni anno in alternanza scuola-lavoro dagli istituti di istruzione di secondo grado della Provincia, entro il medesimo limite di spesa consentito per finanziare rapporti di lavoro flessibili, dalla vigente normativa;



Camera di Commercio
Ravenna

- tirocini formativi tramite convenzioni con Università nei limiti consentiti dalle norme.

Si deve considerare, tuttavia, che la normativa vigente in materia non consente, nella situazione attuale, di rispondere a tali esigenze, ragion per cui si propone di definire il fabbisogno di personale come descritto, nei limiti consentiti dalle norme.

Esaurita la trattazione dell'argomento, seguono numerosi interventi al cui termine:

LA GIUNTA

- tenuto conto delle disposizioni previste dall'art. 39 della Legge 449/1997;
- considerata la dotazione organica dell'ente camerale;
- valutate le disposizioni più recenti in ordine al contenimento della spesa per reclutamento di personale nella Camere di commercio (Legge 135/2012) e modalità e criteri di assegnazione (L. 125/2013);
- tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Dirigenti;
- a voti unanimi;

d e l i b e r a

1) di adottare il seguente programma triennale sul fabbisogno di personale 2014/2016:

- una unità di personale di posizione dirigenziale, per la copertura dell'Area Sviluppo economico, attualmente diretta ad interim dal Segretario generale, a tutt'oggi non ricoperta per assenza del necessario budget assunzionale, tramite ricorso alla graduatoria concorsuale da tempo espletata e valida sino al 31.12.2016 (attualmente l'assunzione non è consentita ai sensi della L.135/2012);
- due unità di personale di categoria C, da reclutare tramite ricorso alla mobilità tra amministrazioni sottoposte a vincoli assunzionali, di cui una nel corso del 2014 ed una di nel corso del 2015 o tramite selezioni concorsuali, nel limite della facoltà assunzionale riconosciuta all'Ente camerale;
- 3,46 unità/anno circa di personale/annuo in somministrazione di categoria B3, per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, comunque entro il limite di spesa consentito dalle vigenti disposizioni;
- 3/4 tirocini formativi/anno in alternanza scuola-lavoro dagli istituti di istruzione di secondo grado del territorio provinciale, entro il medesimo limite di spesa consentito per finanziare rapporti di lavoro flessibili, dalla vigente normativa;



Camera di Commercio
Ravenna

- tirocini formativi tramite convenzioni con Università nei limiti consentiti dalle norme;

2) di adottare il seguente piano annuale del personale per l'anno 2014:

- una unità di personale di categoria C nel corso del 2014, da reclutare tramite ricorso alla mobilità tra amministrazioni sottoposte a vincoli assunzionali, o tramite selezioni concorsuali, nel limite della facoltà assunzionale riconosciuta all'Ente camerale;
- 3,46 unità di personale per l'anno 2014 in somministrazione di categoria B3, per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, comunque entro il limite di spesa consentito dalle vigenti disposizioni;
- 3/4 tirocini formativi per l'anno 2014, in alternanza scuola-lavoro dagli istituti di istruzione di secondo grado del territorio provinciale, entro il medesimo limite di spesa consentito per finanziare rapporti di lavoro flessibili, dalla vigente normativa;
- tirocini formativi tramite convenzioni con Università nei limiti consentiti dalle norme.
