



## **Giunta Camerale N. 165 del 14/11/2012**

**OGGETTO** Dotazione organica e ricognizione eccedenze ai sensi dell'art. 16 Legge 183/2011, Piano annuale del personale 2013 ed aggiornamento Organigramma dell'Ente

Illustra gli argomenti, su invito del Presidente, il Segretario Generale.

*Dotazione organica e ricognizione delle eccedenze ai sensi dell'art. 16 della legge 183/2011.*

Si tratta di un atto previsto dalla norma richiamata, destinato ad individuare le eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali od alla situazione finanziaria dell'Ente oppure le situazioni di mero soprannumero sulla dotazione organica, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n.183 del 12 novembre 2011 "Disposizioni per la formazione del bilancio".

Le disposizioni introdotte aggiornano, infatti, quanto in precedenza già stabilito dal D.lgs. n.165/2001 per le pubbliche amministrazioni in tema di esubero di personale, ma introducono il *principio della obligatorietà*, per tutte le amministrazioni pubbliche, *di rilevare annualmente il personale in servizio* per comprendere se emergano casi di lavoratori in eccedenza, rispetto alla quantità di dipendenti necessaria all'organizzazione. La finalità di questa ricognizione è quella di rilevare eventuali esuberi di personale e quindi attivare gli strumenti conseguenti e, dopo aver sondato la possibilità di una ricollocazione del personale in esubero all'interno delle proprie strutture, attivare gli istituti previsti quali la *mobilità obligatoria* che consente il trasferimento ad altra amministrazione, la *messa in disponibilità*, nel caso non si rintraccino amministrazioni disposte a ricevere gli esuberi, oppure, nel caso in cui il dipendente stesso rifiuti la mobilità proposta dalla propria amministrazione.

La dotazione organica dell'Ente, determinata con atto di Giunta n. 160/2009, poi confermata con delibera n. 218/2011 e recentemente aggiornata con determina ratificata del Presidente n. 19/2012, si individua come segue:

Categorie	Dotazione organica
Dirigenti	3
D3	8
D1	18
C	46
B3	3
B1	5
Totale	83



L'attuale dotazione di personale in servizio si compone di 67 unità complessive, in attesa di completare il reclutamento per mobilità volontaria neutra messo in atto all'interno dell'annuale Piano del personale, e quindi trasferire all'Ente camerale entro il prossimo mese di dicembre tre unità di personale di categoria C1/C2 provenienti dalle Amministrazioni comunali di Cervia, Imola ed Unione Comuni della bassa Romagna, oltre che – si auspica con esito positivo – la mobilità volontaria per il reclutamento di una unità di personale disabile.

La dotazione di personale attuale, così come la prossima in corso d'anno, che si riporta a seguire:

Categorie	Dotazione di personale
Dirigenti	2
D3	7
D1	15
C	38+3
B3	1
B1	4+1
Totale	71

segnala un sottodimensionamento rispetto alla pianta organica di 12 unità, distribuite tra le varie categorie, eccetto per quella basica (B1), dato questo che esclude l'esistenza di eccedenze di personale dovute a semplice soprannumero rispetto alla pianta organica.

Una valutazione sulle eventuali eccedenze organizzative o funzionali rende necessario riferirsi alla macro struttura organizzativa, complessivamente composta da tre Aree dirigenziali, 7 servizi, 5 Aree di posizione organizzativa, 26 uffici ed al funzionigramma ricognitivo (documento agli atti) per confermare che gli attuali assetti organizzativi e funzionali non mostrano l'esistenza di eccedenze di personale.

Il gap dimensionale appena illustrato, non è stato colmato negli anni, a causa anche delle politiche di restrizione delle dinamiche di turnover, divenute sempre più severe e stringenti, e culminate al momento attuale con le ultime manovre 2012 della "spending review".

Il D.L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135 del 7 agosto 2012, interviene infatti pesantemente sul turnover del breve periodo delle Camere di commercio, rimodulandolo al 20% della spesa per le cessazioni dell'anno precedente negli anni 2012/2014, per passare al 50% della spesa nell'anno 2015 ed infine al 100% della spesa delle cessazioni a partire dall'anno 2016 (a scopo informativo si segnala che il budget per turnover precedente alla "spending review" ammontava al 70% della spesa per le cessazioni dell'anno precedente).

Nella stessa norma è previsto anche, seppur non direttamente riferito alle Camere di commercio, l'avvio del processo di riduzione delle dotazioni di personale delle pubbliche amministrazioni dello Stato, che porterà ad una riduzione non inferiore al 20% del personale dirigenziale oltre che ad una riduzione della spesa per il personale non dirigenziale non inferiore al 10%; l'operazione è in corso di effettuazione e si concluderà con il varo di diversi DPCM che ridefiniranno gli assetti organizzativi delle amministrazioni interessate.



Giova forse, a questo punto, avviare una riconsiderazione sul gap dotazionale dell'Ente camerale alla luce degli elementi riferiti e dei possibili effetti nel breve/medio periodo, i cui prodromi sono costituiti dalla sostanziale impossibilità per il nostro Ente di procedere ad assunzioni concorsuali e quindi ridurre significativamente tale gap.

### *Piano annuale del personale 2013*

Si intende ora trattare la programmazione annuale del personale per l'anno 2013, fornendo preliminarmente un breve riepilogo sull'argomento:

con delibera n. 204/2010 è stato approvato il documento di programmazione triennale del personale riferito agli anni 2011/2013 e con delibera 180/2011 è stato approvato il Piano annuale del personale 2012 nel quale è stato previsto di sostituire in corso d'anno alcuni dipendenti facendo ricorso all'istituto della mobilità volontaria tra Enti soggetti a vincoli assunzionali, in quanto assente il necessario budget assunzionale mentre, per analogo motivo, si è determinato di sospendere l'assunzione concorsuale della terza figura dirigenziale.

In corso d'anno si sono poi attivate le necessarie procedure, essendo attualmente in corso l'iter per il trasferimento di tre unità di personale di categoria C dai Comuni di Cervia ed Imola e dall'Unione dei Comuni della Bassa Romagna che si realizzeranno, in accordo con le rispettive amministrazioni, dal prossimo mese di dicembre; è appena il caso di accennare che le assunzioni delle tre unità di prossimo trasferimento, così come l'assunzione di un soggetto disabile finalizzato al recupero della prescritta quota, non incidono in alcun modo sul limite di turnover della Camera di commercio.

Ad avvio d'anno si prevede quindi di aver realizzato un incremento della dotazione organica a 71 unità, composta come in precedenza illustrato, mentre non si attendono nel corso dell'anno cessazioni di personale.

E' il caso di ricordare, a proposito di cessazioni, che per effetto della "spending review" il budget assunzionale potrà contare solo sul 20% del costo contrattuale base del personale cessato in precedenza, nel corso del 2011/2012 quindi un B3 ed un D1 corrispondenti alle cessazioni dei dipendenti sig. Savorani e sig.ra Godoli, tenuto anche conto dell'interpretazione estensiva dell'art. 9 comma 11 D.L. n. 78/2010 in riferimento alla non esclusione della facoltà di utilizzare resti delle cessazioni di anni pregressi (delibera n. 176/2012 Corte dei Conti Toscana); tale budget non consente, per la sua esiguità, alcun utilizzo assunzionale, fatta salva l'eventuale integrazione a tempo pieno di rapporti di lavoro part time.

Per quanto riguarda la terza figura dirigenziale, appare ulteriormente confermata l'assoluta insostenibilità finanziaria di un reclutamento in corso d'anno, a causa dell'inasprimento dei vincoli in materia di assunzioni, poc'anzi illustrati.

Giova riassumere brevemente lo stato di fattiva realizzazione della programmazione triennale da Piano del personale 2011/2013 nonché residuale 2010, considerando non solo le ancora più ristrette facoltà assunzionali che hanno inciso ed incideranno pesantemente non solo sul turnover ma anche sulla possibilità di sviluppo di carriera degli stessi dipendenti (il D.Lgs. n. 150/2009 ha abrogato qualsiasi progressione di carriera tramite selezioni interne, rinviandole esclusivamente a procedure concorsuali) quanto e più lo stesso scenario offerto agli Enti camerali, chiamati ora ad elaborare nuovi ed ineludibili assetti, in allineamento con le recenti politiche di revisione della spesa ed abolizione delle Province.

Di seguito si presenta il quadro di sintesi:



Programmazione 2010 - 2011/2013	Anno 2011	Anno 2012
1 unità di categoria dirigenziale	-	-
2 unità di categoria D1	-	-
7 unità di categoria C	-	3 unità di categoria C
1 unità di categoria B (*)		1 unità di categoria B
<b>Totale</b>	<b>10 unità</b>	<b>4 unità</b>

\* si veda la determinazione del Segretario Generale n. 53 del 26.3.2012

Apparirebbe opportuna, a tal punto, una revisione della stessa programmazione triennale, allo scopo di adeguarla alle più realistiche aspettative, non disgiunta da una coerente rivisitazione della stessa struttura organizzativa dell'Ente, che non potranno differirsi che ad una temporalità di poco successiva, allorquando cioè lo scenario complessivo delle organizzazioni provinciali e camerali sul territorio romagnolo conoscerà una più chiara definizione.

Si segnala ancora il ricorso a contratti di lavoro flessibile, utilizzati nel corso del 2012 per circa 3,30 unità di personale (ad esclusione delle unità di personale somministrato dedicate alle attività censuarie del IX Censimento generale dell'industria e dei Servizi in carico all'Istat).

Occorre considerare a tal proposito che la recente estensione alle Camere di commercio delle disposizioni contenitive della spesa per contratti flessibili, già disposta per altre amministrazioni dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, impone anche in questa materia, il rispetto del limite di spesa, fissato nel 50% di quella sostenuta nel corso del 2009; ciò comporterà, considerato l'attuale costo per unità di categoria B3 praticato dalla agenzia di somministrazione lavoro utilizzata, che l'Ente potrà far ricorso nel corso del 2013 all'equivalente di circa 3,46 unità, ad esclusione di un'eventuale breve proroga di un paio di mesi a favore delle due unità di personale in somministrazione che collabora alle attività censuarie.

Si segnala anche il rinnovo del comando temporaneo e parziale di un dipendente di Stepra, per coadiuvare il Servizio Risorse informatiche dell'Ente, in esclusione dai limiti di spesa previsti dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 in quanto contratto neutro ed escluso dalle forme flessibili (come evidenziato da alcune determinazioni delle sezioni regionali Corte dei Conti Toscana, Liguria e Calabria).

Si conclude infine rappresentando che il principio di tendenziale riduzione delle spese del personale risulta coerentemente praticato; le spese infatti riferite al triennio 2011-2013 (dati da consuntivo 2011, preconsuntivo 2012 e preventivo 2013) mostrano una non lieve riduzione rispetto ai costi accertati in sede di consuntivo nel triennio precedente 2008-2010.

#### *Aggiornamento dell'Organigramma dell'Ente*

L'argomento viene proposto per illustrare una estensione all'attuale documento, emersa all'interno delle azioni preventive e di miglioramento del Sistema di Gestione Ambientale, per il quale sono in corso in questi giorni le verifiche ispettive da parte dell'Ente certificatore per l'ottenimento della certificazione ambientale Emas.

Si tratta, sinteticamente, di evidenziare all'interno dell'organigramma il progetto Emas SGA, al quale si affianca – anche se non con le medesime modalità trasversali – il



progetto Qualità SGQ ISO 9001, la cui certificazione è stata conseguita da parte di alcuni servizi dell'Ente.

Al termine della relazione del Segretario Generale si apre un breve dibattito. Interviene il Dott. Gigante che nel comprendere le difficoltà e le incertezze in cui ci si sta muovendo (anche in considerazione di nuove funzioni che potrebbero essere assegnate alle Camere di commercio a seguito della riorganizzazione delle Province) invita a rivedere a breve la dotazione organica privilegiando nella ridefinizione dei posti anche professionalità adeguate che potrebbero rivelarsi utili. La nuova dotazione organica non dovrà essere "asfittica", ma tener conto del quadro normativo in evoluzione.

Prende poi la parola il Presidente Bessi che, pur consapevole dei limiti imposti dalle nuove normative, ricorda a tutti il problema del 3° dirigente che, risultato vincitore di concorso, non può essere assunto nei ruoli camerale. Invita a riflettere per trovare possibili soluzioni.

#### LA GIUNTA

- udita la relazione del Segretario generale;
- unanimemente concorde:

delibera

1) di confermare la dotazione organica dell'Ente in:

- 3 unità dirigenziali
- 8 unità di categoria D3 profilo professionale gestore integrato servizi amministrativi e di supporto;
- 18 unità di categoria D1 profilo professionale gestori servizi amministrativi e di supporto;
- 46 unità di categoria C profilo professionale assistente servizi amministrativi e di supporto;
- 3 unità di categoria B3 profilo professionale agente specializzato servizi tecnico amministrativi e di rete;
- 5 unità di categoria B1 profilo professionale agente servizi tecnico amministrativi;

2) di dar atto che la ricognizione annuale prevista dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001 registra, per l'anno 2012, esito negativo di personale in soprannumero;

3) di approvare come segue il Piano annuale del personale 2013:

- a) sospensione nella assunzione della terza figura dirigenziale, non rilevando allo scopo sufficiente budget a disposizione;
- b) integrazione a tempo pieno, nei limiti finanziari L. 244/2007 art. 3 comma 101, di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- c) utilizzo nel corso del 2013 di lavoratori somministrati per attività temporanee ed eccezionali nella misura massima di 3,46 unità anno/uomo, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, ad esclusione di quelli coinvolti nelle operazioni di censimento industrie e servizi nonché di una unità di personale in comando temporaneo e parziale;



Camera di Commercio  
Ravenna

- 4) di approvare l'Organigramma dell'Ente come da allegato "A" alla presente deliberazione.
- 5) di invitare il Segretario Generale a rivisitare la dotazione organica teorica, informandone i Sindacati, considerando quanto suggerito nel corso del dibattito precedente.

---

Documento Firmato Digitalmente