



Giunta Camerale N. 129 del 18/10/2019

OGGETTO Programmazione fabbisogno triennale e ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001

La predisposizione del piano triennale per il fabbisogno del personale deve coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ed assicurare il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

La determinazione del fabbisogno implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze dal punto di vista quantitativo riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie all'assolvimento della mission dell'Ente, è necessario individuare parametri che possano definire un fabbisogno standard per attività omogenee e per i processi da gestire e qualitativo riferito alle professioni e competenze rispondenti alle esigenze dell'Ente.

MAPPA DEI SERVIZI

Occorre innanzitutto fare riferimento alla mappa dei servizi che gli enti sono tenuti a fornire su tutto il territorio nazionale, approvata dal Mise in data 7/03/2019, e che prevede le seguenti attività:

- A1- Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
- A2- Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato
- A3- Comunicazione
- B1-B2-B3- Risorse umane, Acquisti, patrimonio e servizi di sede, Bilancio e finanza
- C1- Semplificazione e trasparenza
- C2- Tutela e legalità
- D1- Internazionalizzazione
- D2- Digitalizzazione
- D3- Turismo e cultura
- D4- Orientamento al lavoro ed alle professioni
- D5- Ambiente e sviluppo sostenibile
- D6- Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti
- E1- Altri servizi ad imprese e territorio

Deve essere messo in evidenza che la riforma del sistema camerale ha introdotto alcune nuove funzioni istituzionali amministrative ed economiche relative alla gestione dei Punti Impresa Digitale e dell'orientamento al lavoro e alle professioni ed è in fase di attivazione anche un'ulteriore attività riguardante l'Organismo di Composizione delle Crisi di Impresa.

ANALISI DEI FABBISOGNI

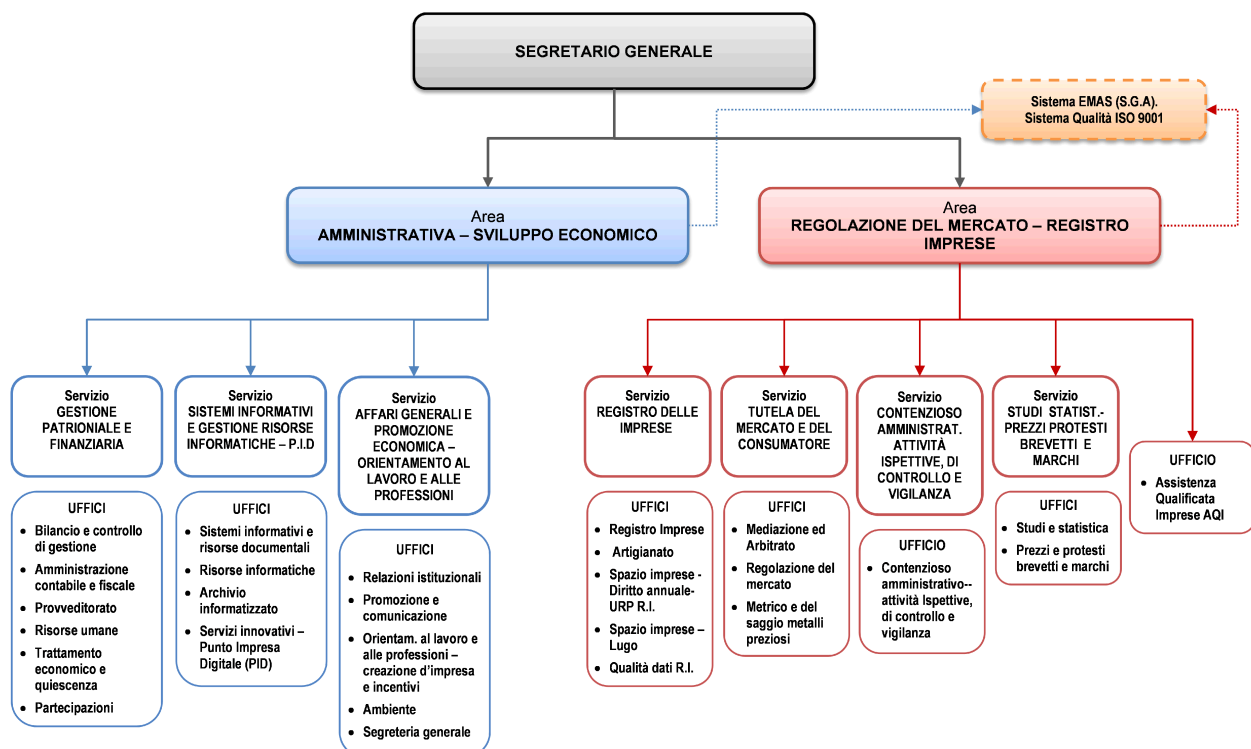
La struttura organizzativa dalla Camera di commercio di Ravenna è attualmente determinata da due Aree di responsabilità:

1. Area amministrativa e Sviluppo economico, articolata in tre Servizi: Gestione patrimoniale e finanziaria, Sistemi informativi e gestione risorse informatiche – P.I.D., Servizio Affari generali e promozione economica – orientamento al lavoro e alle professioni;

2. Area Regolazione del mercato e Registro imprese, articolata in quattro Servizi: Registro delle imprese, Tutela del mercato e del consumatore, Contenzioso amministrativo, attività ispettive di controllo e vigilanza, Studi, statistica, prezzi, protesti, brevetti e marchi.

Entrambe le Aree sono dirette dall'attuale unico dirigente e Segretario generale f.f. in servizio fino al 30/11/2019.

La figura dirigenziale di vertice è affiancata da cinque funzionari incaricati di posizione organizzativa, individuati nell'ambito delle funzioni dell'Ente quali la gestione patrimoniale e finanziaria, i sistemi informativi e le risorse informatiche, la promozione economica, il Registro imprese, la statistica economica.



Le risorse umane

L'entrata in vigore del D.Lgs 219/2016 “Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”, ha previsto, a cura dell'Unione nazionale, la formalizzazione di un Piano complessivo di razionalizzazione di sedi, uffici e contingenti di personale e conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche, adottato poi con decreto 8/08/2017 del Mise. In considerazione della sentenza della Corte costituzionale n. 261/2017 le attività in attuazione del decreto 8/08/2017 sono state sospese, come da nota del Mise del 5/01/2018, il decreto è stato successivamente emanato il 16/02/2018, pubblicato in G.U. del 9/03/2018, con gli stessi contenuti in relazione alle procedure di accorpamento ed ai piani di razionalizzazione.

La nuova dotazione organica ridefinita dal decreto ha previsto, per la Camera di commercio di Ravenna, una consistente riduzione (dalle precedenti 82 unità, a 63 unità), dettagliata nella colonna B del prospetto seguente, mentre la consistenza di personale in servizio alla data del 31



dicembre 2018 e quella prevista in servizio al 31.12.2019 è riportata nelle colonne C e D del prospetto, in quanto:

- nel corso del 2018 si sono registrate 3 cessazioni riferite al personale di categoria (2 per collocamento a riposo e 1 per inidoneità assoluta e permanente alle mansioni), che hanno fatto attestare la consistenza effettiva di personale a fine anno in n. 60 unità di personale, di cui 59 dipendenti in categoria;
- nel corso del 2019 si registreranno ulteriori n. 4 cessazioni: n.2 unità di categoria C al 1/08/2019 e 27/11/2019, n. 1 unità di categoria B al 17/12/2019 e n. 1 dirigente al 30/11/2019, tra cui una cessazione in quota obbligatoria per le categorie protette, da ricostituire, non appena decadrà il vincolo per le assunzioni.

Personale: dotazione e consistenza

| CATEGORIA | Dotazione organica 2017 A | Dotazione organica D.M. 16.2.2018 B | In servizio al 31.12.2018 C | Previsione in servizio al 31.12.2019 D | POSIZIONI NON COPERTE E |
|---------------|------------------------------|--|--------------------------------|---|----------------------------|
| Dirigenti | 2 | 2 | 1 | 0 | -2 |
| Categoria D3 | 8 | 7 | 7 (*) | 7 (*) | 0 |
| Categoria D* | 18 | 13 | 14 | 14 | +1 |
| Categoria C | 46 | 34 | 32 | 30 | -4 |
| Categoria B3 | 3 | 2 | 1 | 1 | -1 |
| Categoria B1 | 5 | 5 | 5 | 4 | -1 |
| Totale | 82 | 63 | 60 (**) | 56 (***) | -7 |

(*) di cui 5 Posizioni organizzative

(**) consistenza in f.t.e. 2018= 60 - 3,11= 56,89

(***) consistenza in f.t.e. 2019= 56 - 2,61= 53,39

Il personale che si prevede in servizio al 31.12.2019 sarà di n. 7 unità in meno rispetto alla dotazione organica prevista dal D.M. 16/02/2018. Le differenze sono relative a n. 2 posizioni dirigenziali in meno rispetto alla dotazione Mi.S.E., 1 posizione in categoria D1 in più, 4 posizioni nella categoria C in meno, 1 posizione nella categoria B3 in meno e 1 posizione nella categoria B1 in meno. E' opportuno ribadire che la dotazione organica individuata dal Ministero sia da considerarsi "in divenire" e che la unità in attuale sovradimensionamento corrisponda alla cessazione di personale segnalata, in uscita nella categoria D1, in occasione del censimento effettuato da Unioncamere finalizzato alla predisposizione del Piano complessivo del personale camerale (articolo 3 comma 1 del D. Lgs 219/2016).

Si segnala che nel corso del 2019, in adesione alle politiche di gestione del personale, sono stati autorizzati rapporti di lavoro a tempo parziale. Al 31 dicembre risulteranno 14 dipendenti in part-time, pari a un differenziale di -2,61 unità di personale in f.t.e..

Si deve considerare che la consistenza attuale di personale più che una determinazione del vero e proprio fabbisogno di personale è il risultato di una decrescita quantitativa per difetto di turn-over avvenuto negli ultimi anni a seguito di normative che hanno previsto vincoli per le assunzioni.

La programmazione del fabbisogno di personale e la dotazione organica, della Camera di commercio di Ravenna, in questa fase transitoria, sono ricondotte a quanto definito dal D.M. 16.02.2018 Mi.S.E. come sotto specificato.

Dal prospetto si evidenzia in particolare (colonna E) la differenza presente nelle posizioni dirigenziali al termine del 2019, a seguito della cessazione dal servizio dell'unico dirigente in servizio Dott.ssa M. Cristina Venturelli, attuale Segretario generale f.f., e responsabile di direzione dell'Area Amministrativa - Sviluppo economico, nonché delle funzioni di vertice che si sono



affiancate agli incarichi di Conservatore del Registro imprese e dirigente dell'Area Regolazione del mercato e Registro imprese.

Di seguito si riporta la distribuzione del personale per funzioni istituzionali prevista a fine anno 2019:

Personale: distribuzione per funzione istituzionale a fine anno 2019 (esclusi dirigenti)

| AREA | SERVIZIO | TOTALE UNITÀ | | TOTALE UNITÀ PER CATEGORIA | | | | | |
|--|--|--------------|---------------|----------------------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | | N. | % | P.O. | D3 | D1 | C | B3 | B1 |
| AMMINISTRATIVA - SVILUPPO ECONOMICO | Gestione patrimoniale e finanziaria | 10-4pt | 17,85% | 1 | 0 | 4 | 4 | 0 | 1 |
| | Sistemi informativi, gestione risorse informatiche e PID | 7-2pt | 12,5% | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | Affari generali, promozione economica e Orientamento | 9-1pt | 16,07% | 1 | 0 | 3 | 5 | 0 | 0 |
| REGISTRO IMPRESE – REGOLAZIONE DEL MERCATO | Registro delle imprese | 19-6pt | 33,9% | 1 | 0 | 3 | 14 | 1 | 0 |
| | Tutela del mercato e del consumatore | 7 | 12,5% | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| | Studi e statistica - Prezzi e protesti - Brevetti e marchi | 2-1pt | 3,5% | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | Contenzioso, attività ispettive e di vigilanza | 2 | 3,5% | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TOTALE | | 56 | 100,0% | 5 | 2 | 14 | 30 | 1 | 4 |

La tabella mette in evidenza la necessità di provvedere alla copertura di almeno n. 1 figura dirigenziale estensibile a 2 e di almeno tre unità di categoria C/B3 da destinare alle nuove funzioni istituzionali introdotte dal Decreto di riforma del sistema delle Camere di commercio.

Smart working

In relazione a quanto previsto dall'art. 14 della Legge n. 124/2015 l'Ente ha adottato misure organizzative che permettano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, considerando l'insieme dei vantaggi che possono riguardare sia il dipendente, sia l'ente, sia, infine, l'ambiente e la società.

In particolare ha adottato con determina del S.G. n. 355 del 14 dicembre 2018, il "Progetto di Lavoro agile nel Servizio Registro Imprese della Camera di commercio di Ravenna" e ha dato avvio a due contratti di lavoro agile della durata di un anno, previa sperimentazione di 6 mesi coinvolgendo tre dipendenti dell'Ufficio Registro Imprese.

L'Ente ha poi effettuato una verifica in collaborazione con il responsabile del Servizio Registro Imprese sull'andamento del progetto sia per quanto riguarda l'impatto di tale modalità organizzativa sulle attività del Servizio sia per quanto riguarda la capacità di tale modalità organizzativa di rispondere alle esigenze di conciliazione manifestate dalle dipendenti.

A seguito dei risultati positivi ottenuti si intende proseguire con il progetto, valutando caso per caso, eventuali ulteriori richieste di attivazione del lavoro in modalità smart.



GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA: VINCOLI FINANZIARI

Vengono di seguito riportate le spese per il personale, osservando per gli anni dal 2013 al 2019 il calo progressivo delle stesse:

| Anno | Spese di personale |
|------|-------------------------|
| 2013 | 3.030.006 consuntivo |
| 2014 | 3.002.765 consuntivo |
| 2015 | 2.942.072 consuntivo |
| 2016 | 2.898.465 consuntivo |
| 2017 | 2.698.066 consuntivo |
| 2018 | 2.628.203 consuntivo |
| 2019 | 2.538.000 preconsuntivo |

Nello schema sottoriportato vengono elencate le unità di personale in servizio negli anni dal 2013 al 2019, dal quale si desumono le cessazioni che sono state nel periodo pari a n. 15 unità a fronte di nuovi servizi da erogare. Sono previste poi, nel corso dell'anno 2020, ulteriori due cessazioni in categoria D.

| CATEGORIA | In servizio al 31.12.2013 | In servizio al 31.12.2014 | In servizio al 31.12.2015 | In servizio al 31.12.2016 | In servizio al 31.12.2017 | In servizio al 31.12.2018 | In servizio al 31.12.2019 | In servizio al 31.12.2020 |
|---------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Dirigenti | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Categoria D3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 (*) | 7 | 7 |
| Categoria D1 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 14 | 14 | 12 |
| Categoria C | 41 | 39 | 39 | 37 | 34 | 32 | 30 | 30 |
| Categoria B3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Categoria B1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| Totale | 71 | 69 | 69 | 66 | 63 | 60 (**) | 56 | 54 |

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE

Dall'esame dei dati presentati si evince che non vi sono situazioni di soprannumero né situazioni di eccedenze in relazione alle esigenze funzionali né in relazione alla situazione finanziaria dell'Ente camerale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il D. Lgs. n. 219/2016 ha previsto il divieto di assunzione fino al completamento delle procedure che si rendessero necessarie all'esito del piano di razionalizzazione di cui all'art. 3 dello stesso decreto (e comunque fino al 31/12/2019 per le Camere di commercio).



La L. 145/2018 di stabilità per il 2019 ha previsto al co. 450 la possibilità di assunzione di nuovo personale per gli enti che hanno completato il processo o per gli enti non coinvolti a decorrere dal 1 gennaio 2019 nel limite delle spese per le cessazioni avvenute l'anno precedente per assicurare invarianza degli effetti sulla finanza pubblica. Nel caso siano confermate le attuali norme e sia completata la procedura di mobilità di cui all'art. 3 del D Lgs. n. 219/2016, anche l'Ente di Ravenna potrebbe assumere a decorrere dall'anno 2020.

Per l'Ente camerale di Ravenna si rende necessario procedere alla copertura di una posizione dirigenziale nell'immediato, vista la cessazione a decorrere dal 1 dicembre 2019 dell'unico dirigente in servizio e la copertura di alcune posizioni di categoria C (2 nel corso del 2020) da destinare ai nuovi servizi introdotti dal decreto di riforma del sistema delle Camere di commercio, delle quali una riservata alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

Per l'anno 2021 si prevede la copertura di un'ulteriore posizione dirigenziale, tenuto conto dell'ampliamento dei servizi e delle funzioni, che richiederanno la necessità di coordinare e presidiare tramite posizione dirigenziale le attività lavorative, oltre ad una posizione di cat. B3, nell'ottica di eventualmente ridurre il ricorso ad alcuni servizi esterni.

Si prevede inoltre, l'attivazione di tirocini formativi e stage nell'ambito delle attività in alternanza scuola-lavoro, consentite in quanto non si tratta di assunzioni.

Ipotizzando che dal 1.1.2020 si possano effettuare assunzioni nel limite delle cessazioni dell'anno precedente si riportano di seguito le spese per cessazioni 2019, 2020 e 2021 che costituirebbero, nel caso in cui la normativa lo confermi, il limite di budget di spesa per nuove assunzioni per gli anni 2020, 2021, 2022:

| CAT | Trattamento fondamentale in ragione d'anno | Oneri riflessi | Irap | Totale spesa cessazioni 2019 (stima budget spesa assunzioni 2020) | Budget spesa assunzioni 2020 su base annua | Totale spesa cessazioni 2020 (stima budget spesa assunzioni 2021) | Budget spesa assunzioni 2021 su base annua | Totale spesa cessazioni 2021 (stima budget spesa assunzioni 2022) | Budget spesa assunzioni 2022 su base annua |
|------------|--|----------------|----------|---|--|---|--|---|--|
| Dir | 43.928,82 | 10.485,91 | 3.733,95 | 58.158,68 | 58.158,68 | | 58.158,68 | | |
| D3 | | | | | | | | | |
| D1 | | | | | | 64.206,29 | | | |
| C | 44.530,34 | 10.639,63 | 3.785,08 | 58.955,05 | 58.955,05 | | | | |
| B3 | | | | | | | 27.593,04 | | |
| B1 | 19.795,34 | 4.729,70 | 1.682,60 | 26.207,64 | | | | | |
| Tot | | | | 143.321,38 | 117.113,73 | 64.206,29 | 85.751,72 | 0 | 0 |

L'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 75/2017 ha abrogato l'art. 1 co. 236 L. 208/2015, relativa all'automatica riduzione del tetto di spesa complessivo annuale per il trattamento accessorio del personale in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Ciò comporta la necessità di rivedere il criterio fino qui seguito, in quanto l'unico limite per il trattamento accessorio è rappresentato da quanto destinato, a tal fine, nel 2016. Conseguentemente, si sono riportati nel prospetto sopraevidenziato nel calcolo della spesa totale sia per le unità di personale cessato, che per quelle da assumere, i valori della retribuzione fondamentale iniziale della categoria di inquadramento in quanto gli scatti di progressione economica sono stati considerati interamente riconducibili al fondo per il trattamento accessorio (che come detto ha un suo limite non superabile).



Si quantifica di seguito la spesa complessiva per il personale nel triennio:

| Anno | Spesa personale in servizio | Spesa con tutto il personale a tempo pieno |
|------|-----------------------------|--|
| 2020 | 2.440.895,12 | 2.508.841,96 |
| 2021 | 2.502.837,69 | 2.570.784,53 |
| 2022 | 2.502.837,69 | 2.570.784,53 |

Si riporta la programmazione del fabbisogno di personale e la sostenibilità finanziaria ed economica per il prossimo triennio all'interno del quale si prevede la copertura di n. 1 dirigente e n. 2 unità di categoria C per l'anno 2020 e di n. 1 dirigente e n.1 unità di categoria B3 per l'anno 2021.

| CAT | Programmazione fabbisogno anno 2020 | | | | Programmazione fabbisogno anno 2021 | | | | Programmazione fabbisogno anno 2022 | | | |
|---------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|
| | In servizio al 31/12/20 | Da assumere nel 2020 | Spesa | Spesa per assunzioni 2020 | In servizio al 31/12/21 | Da assumere nel 2021 | Spesa | Spesa per assunzioni 2021 | In servizio al 31/12/2022 | Da assumere nel 2022 | Spesa | Spesa per assunzioni 2022 |
| Dir | 0 | 1 | | 154.596,10 | 1 | 1 | 154.596,10 | 110.649,94 | 2 | | 265.246,04 | |
| D3 | 7 | | 437.934,20 | | 7 | | 437.934,20 | | 7 | | 437.934,20 | |
| D1 | 12 | | 543.032,74 | | 12 | | 513.475,49 | | 12 | | 513.475,49 | |
| C | 30 | 2 | 1.075.857,75 | 69.720,30 | 32 | | 1.145.578,05 | | 32 | | 1.145.578,05 | |
| B3 | 1 | | 32.768,93 | | 1 | 1 | 32.768,93 | 32.768,93 | 2 | | 65.537,86 | |
| B1 | 4 | | 126.985,09 | | 4 | | 126.985,09 | | 4 | | 126.985,09 | |
| Totale | 54 | 3 | 2.216.578,71 | 224.316,40 | 57 | 2 | 2.411.337,86 | 143.418,87 | 59 | | 2.554.756,73 | |

La copertura delle posizioni vacanti potrà avvenire tramite mobilità/comando da altra amministrazione, mobilità di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001, oppure tramite convenzione con altra Camera di commercio per lo svolgimento di attività/servizi, oppure tramite l'assunzione dall'esterno attraverso una procedura concorsuale, oppure tramite l'utilizzo di graduatorie in corso di validità.

A decorrere dal 31/12/2019 si concluderà anche il regime speciale relativo alle procedure di mobilità per il ricollocamento di personale in sovrannumero del sistema camerale.

Per procedere alle nuove assunzioni si renderà necessario attuare le procedure della mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con comunicazione ai soggetti di cui all'art. 34 co. 2 e 3 dell'area, livello e sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso, nonché se necessario le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

La L. n. 56/2019, emanata di recente, ha previsto all'art. 3 co. 8, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, che le procedure concorsuali bandite dalle PA di cui all'art. 1 co. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 dello stesso decreto 165/2001 (la mobilità volontaria).



In relazione alla figura dirigenziale si renderà necessario verificare la possibilità di stipulare con la dott.ssa Maria Cristina Venturelli, dipendente in quiescenza dal 1.12.2019, un contratto di incarico direttivo a titolo gratuito, ai sensi dell'art. 5 comma 9 del D.L. n. 95/2012, così come innovato dall'art. 6 del D.L. n. 90/2014, per una durata massima di 1 anno, con decorrenza dalla data di cessazione dal servizio al fine di assicurare il trasferimento delle competenze e delle esperienze e la continuità nella direzione degli uffici, in attesa di poter bandire un concorso per l'assunzione di 1 figura dirigenziale, nel caso in cui le norme lo consentano, nel corso del 2020, oppure bandire una selezione per la figura di Segretario generale, oppure utilizzare le graduatorie in corso di validità.

Un'altra soluzione è quella di stipulare una convenzione per la segreteria generale con altra Camera di commercio per disporre di un dirigente/segretario generale per alcuni giorni alla settimana, per la quale è stata sondata la disponibilità della Camera di commercio di Ferrara in un incontro, promosso dal Presidente Guberti col Presidente Govoni, nel corso del quale il dott. Mauro Giannattasio ha dato la propria completa disponibilità.

Una ulteriore soluzione è quella di ricercare sin da subito, attraverso la mobilità volontaria di cui all'art. 30 co. 1 del 165/2001 una figura dirigenziale idonea, che potrebbe essere assunta anche con decorrenza 1/12/2019.

Dopo dibattito

LA GIUNTA

- udite le considerazioni di cui in premessa;
- visto l'art. 39 della L. 449/1997, che prevede l'approvazione del fabbisogno triennale di personale;
- visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in particolare gli artt. 6, 6-ter, 30, 34, 34-bis, 35, 36, 60, nei quali si prevedono la definizione dell'organizzazione degli uffici, le procedure di mobilità volontaria e mobilità obbligatoria, le modalità di reclutamento del personale, la validità delle graduatorie dei concorsi, l'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, il controllo del costo del lavoro;
- visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come riscritto dall'art. 16 della L. n. 183/2011;
- vista la L. n. 68/1999 e s.m.i. in materia di assunzioni da riservare alle categorie protette;
- visto il D.M. 8/05/2018 sulle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A.;
- visto il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. sull'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;
- visto il D. Lgs. n. 75/2017 di modifica del D. Lgs. n. 150/2009;
- visti il D.L. n. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010 e il D.L. 65/2012 convertito con modificazioni in L. 135/2015 che prevedono vincoli e modalità per le assunzioni;
- visto il D.L. 101/2013 convertito in L. 125/2013 sui vincoli per le assunzioni nelle P.A.;
- visto il D.L. 244/2016 convertito con modificazioni in L. n. 19/2017 sulla proroga e definizione di termini;
- vista la L. 205/2017 sulla proroga della graduatorie dei concorsi pubblici;
- vista la legge n. 124/2015 di delega al governo per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio i.a.a.;
- visto il D. Lgs. n. 219/2016, che modifica la Legge n. 580/1993 e secondo il quale opera il divieto di assunzione sino al completamento delle procedure di razionalizzazione previste dall'art. 3 dello stesso decreto;
- visto il D.M. Mi.S.E. 16.02.2018 sulla ridefinizione delle circoscrizioni territoriali delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;



- ❑ in attesa di effettuare la definitiva programmazione del fabbisogno del personale entro la fine del corrente anno;
- ❑ vista la L. n. 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo";
- ❑ vista la delibera della Giunta di approvazione del fabbisogno di personale n. 112 del 16/10/2018;
- ❑ vista la delibera della Giunta n. 102 del 18/07/2019 di aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale;
- ❑ considerato che il piano delle azioni positive è in fase di predisposizione e sarà approvato prima di effettuare nuove assunzioni come previsto dall'art. 6 co.6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- ❑ considerato che è necessaria l'adozione del Piano della performance, ai sensi dell'art. 10 co 5 del D.Lgs. n. 150/2009, prima di procedere alle assunzioni indicate nella programmazione del fabbisogno;
- ❑ tenuto conto che la programmazione del fabbisogno è oggetto di informativa sindacale;
- ❑ tenuto conto che il piano sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale camerale;
- ❑ tenuto conto che il piano dovrà essere inviato alla F.P. entro 30 giorni dalla sua adozione come previsto dall'art. 6-ter co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- ❑ unanimemente concorde con le proposte avanzate;

d e l i b e r a

1. di confermare l'insussistenza di eccedenze di personale in riferimento alle disposizioni di cui all'art. 33 del D. Lgs 165/2001, in relazione alla dotazione organica assegnata o alla sostenibilità finanziaria;
2. di confermare la struttura organizzativa dell'Ente, come deliberato con proprio provvedimento n. 112/2018;
3. di approvare la programmazione del fabbisogno triennale di personale 2020-2022, prevedendo, subordinatamente alle previsioni delle norme vigenti in materia di assunzioni e nel rispetto dei vincoli finanziari e contabili, come delineati nelle premesse della presente delibera:
 - per l'anno 2020 la copertura di una posizione dirigenziale, utilizzando una delle seguenti modalità: mobilità in entrata/convenzione Segreteria generale/selezione Segretario generale/utilizzo graduatoria in corso di validità/concorso pubblico
 - per l'anno 2020 la copertura di n. 2 unità di categoria C, di cui una in quota categorie protette, utilizzando una delle seguenti modalità: mobilità e/o comando in entrata /convenzione con altra Cciaa per servizi/selezione pubblica
 - per l'anno 2021 la copertura di un'ulteriore posizione dirigenziale utilizzando una delle modalità succitate
 - per l'anno 2021 la copertura di n. 1 unità di categoria B3, utilizzando una delle sopraelencate modalità;
4. di prevedere la possibilità di stipula di un contratto gratuito con il dirigente e Segretario generale f.f. in quiescenza dal 1/12/2019, ai sensi dell'art. 5 del D.L. n. 95/2012 e s.m.i. per assicurare la continuità dell'azione amministrativa, in attesa del termine del divieto di assunzioni di nuovo personale o comunque in attesa di incaricare un nuovo dirigente;
5. di prevedere sin da subito e per il triennio 2020-2022 l'attivazione di tirocini con l'Università e di stage, consentiti nell'ambito di attività di alternanza scuola lavoro ed in quanto non si tratta di assunzioni di nuovo personale, nell'ambito delle risorse inserite a budget;



Camera di Commercio
Ravenna

6. di valutare attentamente, caso per caso, le eventuali richieste di mobilità in uscita di personale e le eventuali nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, stante la attuale carenza di personale in servizio;
7. di adottare il progetto di attivazione dello smart working come sperimentato nel corso dell'anno 2019, delineato all'allegato 1), valutandone attentamente, caso per caso, le eventuali richieste, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio dell'Ente;
8. di demandare al Segretario generale f.f. l'adozione degli atti necessari per l'attuazione di quanto indicato nel presente provvedimento.

Documento Firmato Digitalmente