

## **Relazione del Segretario Generale alla proposta di deliberazione avente ad oggetto l'approvazione del piano dei fabbisogni del personale 2018/2020 e ricognizione annuale 2018.**

### **PREMESSA E QUADRO NORMATIVO**

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 7 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", meglio conosciuta come Legge Madia di riforma della Pubblica Amministrazione.

Tra i decreti legislativi emanati in attuazione alla suddetta legge delega maggiormente rilevanti in sede di redazione del presente documento sono da segnalare, da un lato, il D.LGS. 219 del 25/11/2016 avente ad oggetto: "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", con il quale è stato confermato il quadro normativo di riordino delle funzioni e del finanziamento del sistema camerale già in parte anticipato con il D.L. 90/2014; dall'altro, il D.LGS. 75 del 25/05/2017, il quale ha introdotto alcune modifiche al D.LGS. 30/03/2001 n. 165 contenente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Venendo al dettaglio degli interventi normativi sopra indicati che interessano la presente programmazione, per quanto concerne il sistema camerale, in attuazione all'art. 3 del citato D.LGS. 219/2016, il decreto del Ministero dello Sviluppo Economico dello scorso 08/08/2017 ha regolato le condizioni di accorpamento delle Camere di Commercio sul territorio nazionale, scendendo, anche attraverso la salvaguardia delle Camere già accorpate, al numero, previsto dalla legge delega, di 60. In materia di razionalizzazione organizzativa, lo stesso decreto, oltre a stabilire le regole di rideterminazione del contingente del personale per le Camere già volontariamente accorpate o in fase di accorpamento, ha altresì definito la consistenza delle dotazioni organiche per quelle Camere, come l'ente camerale udinese, chiamate a intraprendere tale percorso riorganizzativo. Nelle more del completamento del processo di riordino (31/12/2019) e comunque fino alla rideterminazione del proprio contingente di personale da parte degli Enti neo-costituiti per accorpamento, viene ribadito il divieto, a pena di nullità, di procedere all'assunzione o all'impiego di nuovo personale, al conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

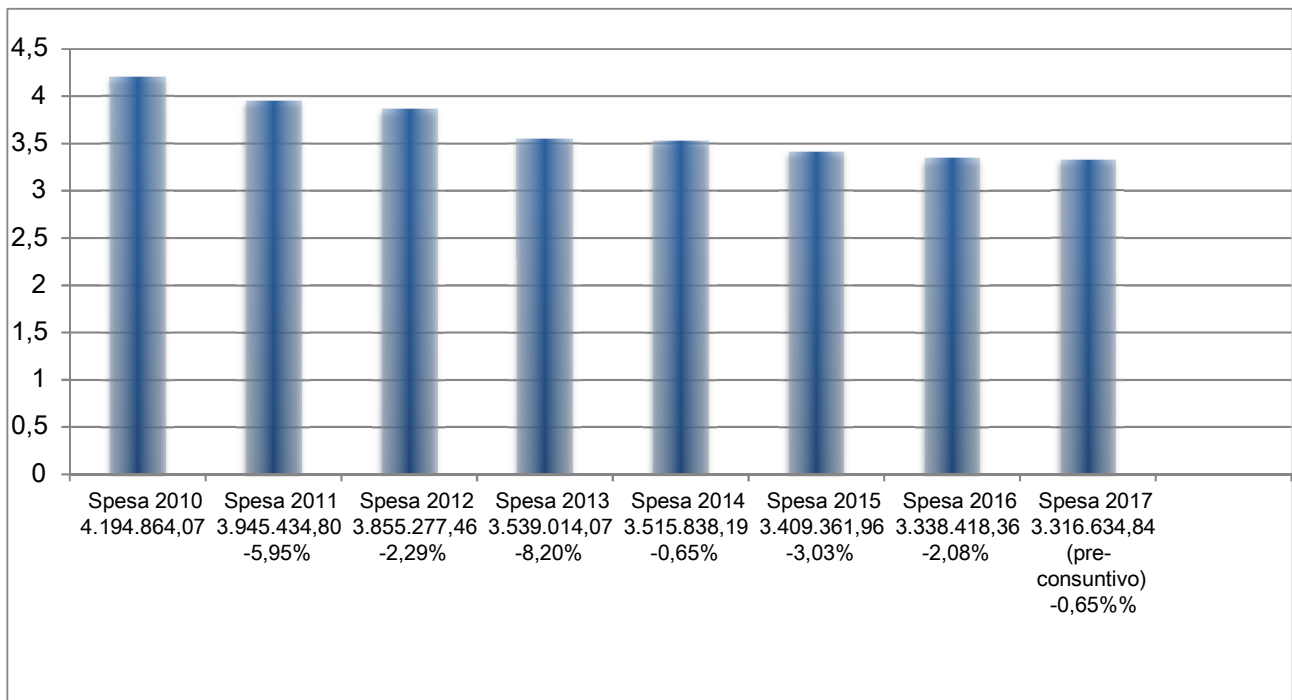
Quanto invece agli interventi normativi di modifica del D.LGS. 165/2001, l'aspetto che più interessa in questa sede è rappresentato dall'obiettivo che il legislatore si è posto del progressivo superamento della dotazione organica quale limite alle assunzioni, pur fermi restando i limiti di spesa del personale. L'art. 4 del D.LGS. 75/2017 è infatti intervenuto sull'art. 6 del D.LGS. 165/2001, affidando tale obiettivo allo strumento del piano triennale dei fabbisogni del personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale della performance. Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le modifiche introdotte all'art. 6 del Testo Unico introducono questo nuovo strumento che consente alle amministrazioni di rimodulare le dotazioni organiche in coerenza con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il piano, infatti, consente di procedere alle assunzioni in base ai fabbisogni programmati senza alcun vincolo nella distribuzione del personale tra livelli di inquadramento giuridico ma sempre nel rispetto dei limiti di spesa vigenti. Il nuovo meccanismo è destinato a sostituire, a regime e quindi allorquando saranno emanate le previste linee di indirizzo da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la precedente programmazione triennale del personale di cui all'art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 così come introdotta dall'art. 39, comma 1, della L. 449/1997; esso dovrà essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla

base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, garantendo la neutralità finanziaria dell'eventuale rimodulazione.

Viene riconfermata la necessità, nell'ambito della ricognizione annuale dei fabbisogni in parola, di rilevare eventuali eccedenze di personale, al fine dell'avvio delle procedure di mobilità collettiva per il relativo collocamento.

### POLITICA DI GESTIONE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda l'andamento della spesa del personale della Camera di Commercio di Udine, viene ribadita e consolidata la politica di contenimento adottata dall'Ente, come evidenziato nel grafico sottostante, percorso peraltro reso obbligato dalle minori entrate dovute alla riduzione dei proventi derivanti dal diritto annuale ad opera del D.L. 90/2014, conv. nella L. 114/2014 (art. 28), già operante dal 2015 e dal 2017 confermati pari al 50%.



D'altro canto, è indubbio che la pianificazione dei fabbisogni del personale 2018 – 2020 non può prescindere, per quanto possibile, dal tener conto dei sopra descritti interventi normativi.

In particolare, per quanto concerne l'Ente camerale udinese, il citato decreto del MISE d.d. 08/08/2017 ha previsto il necessario accorpamento, in prima battuta, con la Camera di Commercio di Pordenone, rideterminandone la dotazione organica, nelle more del procedimento costitutivo del nuovo Ente, da 91 a 76 unità, con la seguente distribuzione:

DIRIGENTI	D3	D1	C	B3	B1	A	TOTALE
2	3	16	40	12	3	-	76

Fino alla rideterminazione del nuovo contingente di personale e alla relativa adozione delle nuove dotazioni organiche in capo al nuovo Ente camerale, come sopra detto, sussiste il divieto, a pena di nullità, di procedere all'assunzione o all'impiego di nuovo personale, al conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione. Come già evidenziato nel precedente documento di programmazione 2017–2019, dalle prime riflessioni sull'argomento da parte di Unioncamere, si evince che la presenza nella norma del termine "nuovo" lasci con ragionevole certezza ipotizzare che l'intento del legislatore sia stato quello di evitare che Enti interessati da così profonde trasformazioni continuassero a fare ricorso esterno a risorse umane a qualunque titolo,

introducendo elementi di aggravio al sistema per il successivo eventuale processo di ricollocamento, riconoscendo come ipotizzabile solo qualche eccezionale fattispecie, non suscettibile in alcun modo di interpretazioni estensive o analogiche. E' il caso della mobilità tra Camere di Commercio ovvero di spostamento di personale tra aziende speciali o da Unioni regionali verso queste ultime, tutte fattispecie che assolvono, in questa fase, una funzione anticipatoria di quel ricollocamento del personale che si rendesse necessario qualora dovessero risultare soprannumeri/eccedenze di personale; possibili anche la proroga o il rinnovo di contratti a termine e/o di utilizzi di personale flessibile, nonché le fattispecie contrattuali che attengono al ricorso di figure professionali esterne in attuazione di precisi obblighi di legge o amministrativi (medico competente, responsabile prevenzione, legale per difesa in giudizio) o nell'ambito di attività che fanno capo alla mission istituzionale ma non sono o non possono essere coperte da personale dipendente (mediatori e conciliatori, relatori a convegni, formatori in corsi per aziende, giornalisti).

### **EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA E PROGRAMMAZIONE**

Passando quindi ad esaminare l'assetto organizzativo dell'Ente e il progressivo adeguamento della consistenza del personale alla ridimensionata dotazione ministeriale sopra descritta, si evidenzia che nel corso dell'anno 2017 e nel primo mese dell'anno in corso sono stati concessi n. 5 nulla osta alla mobilità verso altri Enti, con conseguente trasferimento delle dipendenti interessate, rispettivamente con decorrenza 01/09/2017, 01/10/2017, 16/10/2017, 01/12/2017, 15/01/2018, anche se una di essere richiamata per ragioni di servizio in posizione di parziale e temporaneo comando fino al 30/04/2018. Tali eventi hanno determinato non solo l'adeguamento della consistenza del personale in servizio alle previsioni ministeriali, evidenziando quindi l'assenza di soprannumeri/eccedenze, ma fanno già registrare, rispetto a queste, una situazione di carenza di personale rispetto al fabbisogno indicato, nei seguenti termini:

<b>Unità</b>	<b>Dotazione organica ministeriale</b>	<b>Copertura alla data odierna</b>	<b>Posti vacanti alla data odierna</b>	<b>Profili professionali</b>
Dirigenti/S.G.	2	1	1	Dirigente
Categoria DG3	3	3 (n. 1 in aspettativa)	0	
Categoria D	16	16	0	
Categoria C	40	38	2	Istruttore amministrativo; Istruttore amministrativo-contabile
Categoria BG3	12	12	0	
Categoria B	3	3	0	
<b>TOTALE</b>	<b>76</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	

Tuttavia, il sostanziale blocco delle assunzioni previsto per le Camere di Commercio, nelle more della definizione dei nuovi assetti organizzativi, al quale è da aggiungere l'assenza, ad oggi, delle linee di indirizzo ministeriali di cui all'art. 6-ter del D.LGS. 165/2001 per la pianificazione dei fabbisogni del personale comprensive di indicazioni circa i potenziali limiti finanziari di spesa per ciascuna amministrazione, nonché la situazione di incertezza organizzativa derivante da un processo di riorganizzazione del sistema camerale che nel frattempo ha peraltro trovato una battuta d'arresto con la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 4, del d.lgs. 219/2016 da parte della sentenza della Corte Costituzionale 261 depositata in data 13/12/2017, fanno ritenere prudentiale non introdurre nella presente pianificazione dei fabbisogni alcuna previsione di copertura.

Ciò nonostante, non si può non dare rilevanza ai dati sopra indicati, che evidenziano una carenza di fabbisogno di personale già in essere anche rispetto alle indicazioni ministeriali date specificamente per la Camera di

Commercio di Udine e che dovranno costituire il dato di partenza su cui impostare il lavoro di ridefinizione del contingente di personale del nuovo Ente, all'esito del processo di riforma, non consentendo fino ad allora ulteriori contrazioni.

Tale ragionamento vale tanto più se si tiene conto delle nuove funzioni inerenti i temi della digitalizzazione dei servizi camerali e delle imprese, dell'orientamento al lavoro/inserimento occupazionale dei giovani e della valorizzazione del turismo culturale già contenute nella relazione previsionale e programmatica e piano della performance 2018-2020, che rappresentano parte delle nuove funzioni previste dal decreto di riforma e che faranno parte di quella declinazione di servizi e ambiti prioritari di intervento da parte di decreto ministeriale di cui si sta attendendo l'emanazione. La nuova mappatura delle funzioni comporterà la necessità di reinterpretare alcune funzioni tradizionali, sia attraverso percorsi formativi rivolti al proprio personale in servizio, sia attraverso l'introduzione di nuove professionalità.

Nell'ottica di un rinnovamento professionale rispondente ai fabbisogni dell'Amministrazione, ampia partecipazione è stata data ai percorsi formativi avviati nel corso del 2017, grazie anche all'intervento di Unioncamere, e così avverrà anche nel corso del 2018, ma risulta indispensabile altresì far fronte alla situazione di carenza oggi presente e venutasi a determinare, come in molte amministrazioni, a causa del mancato turn-over delle cessazioni dal servizio intervenute nel corso dell'ultimo triennio.

Sulla base delle considerazioni svolte, a fronte dell'attuale descritto contesto normativo ed organizzativo, la presente relazione intende per il momento limitarsi a fotografare la situazione, rilevando gli eventi intervenuti in aggiornamento dell'ultima programmazione 2017-2019 approvata con deliberazione di Giunta camerale n. 24 del 30/03/2017, nonché il potenziale fabbisogno di personale anche in relazione agli eventi ad oggi preventivabili per il triennio 2018-2020, che si aggiungono al già descritto trasferimento di n. 5 unità presso altri Enti per il tramite dell'istituto della mobilità:

- a) Tenuto conto dell'abolizione da parte della legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 194 della L. 232/2016) delle penalizzazioni in caso di pensionamento anticipato ex art. 24 del D.L. 201/2011 (Legge Fornero) dei dipendenti con età inferiore a 62 anni, nonché di quanto previsto dall'art. 48 del vigente regolamento del personale camerale, all'uopo aggiornato con determinazione del Presidente n. 17 del 04/05/2016, ratificata con deliberazione di Giunta camerale n. 52 del 07/06/2016, nel triennio ricorreranno i presupposti per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e collocamento in quiescenza d'ufficio per pensionamento anticipato nei confronti di tre dipendenti: una con rapporto di lavoro a tempo parziale (50%), inquadrata in categoria C, assegnata all'Area Servizi di Supporto – Ufficio Servizi Informatici, con decorrenza 01/07/2018; una con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrata in categoria C, assegnata all'Area Servizi alle Imprese – Ufficio del Registro Imprese, con decorrenza 31/12/2019, una con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrata in categoria C, assegnata all'Area Servizi di Supporto – Ufficio Bilancio e Contabilità, con decorrenza 01/08/2020;
- b) Sulla base dei confermati esiti positivi verificati dal gruppo di lavoro, nel corso del 2017 l'Ente ha deciso di prorogare di un ulteriore anno il contratto di telelavoro alla dipendente interessata, la quale però dal dicembre dello stesso anno si è trasferita presso altra Amministrazione. Attualmente, pertanto, non vi sono contratti di telelavoro in essere. Peraltro, il gruppo di lavoro per il telelavoro non ha ritenuto di procedere all'individuazione di ulteriori attività telelavorabili; dal canto suo, come previsto dal Piano per l'utilizzo del telelavoro 2016-2018, il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) ha svolto un sondaggio tra il personale, non rilevando ad oggi alcun concreto interesse all'attivazione di tale modalità lavorativa. Le esigenze di conciliazione dell'impegno lavorativo con la vita personale e familiare sono infatti state risolte con altre forme di lavoro flessibile, quali ad esempio il part-time. Nel prossimo incontro previsto con lo stesso C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), verrà affrontato il tema dello lavoro agile (smart working);
- c) In data 12/12/2017, si è proceduto ad autorizzare la proroga del comando presso la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia della dipendente a tempo pieno, inquadrata in categoria C per un ulteriore anno (scadenza 31/12/2018, prorogabile);

- d) Con decorrenza 01/03/2018, a seguito di selezione, verrà concesso per due anni la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time al 50% a dipendente inquadrato in categoria C e rinnovato per un ulteriore periodo di due anni il part-time all'80% a dipendente inquadrata in cat. B, con esaurimento del contingente disponibile all'interno di ciascuna categoria;
- e) Il Piano della Performance e il Piano per la trasparenza e l'anticorruzione 2018-2020, in approvazione, consolideranno l'obiettivo strategico/operativo di realizzare la rotazione del personale, sia quale attività organizzativa diretta a garantire una gestione razionale ed efficiente delle risorse, sia quale misura anticorruzione.

Restano confermate le modalità operative già illustrate nella relazione accompagnatoria alle programmazioni degli ultimi anni quanto a utilizzo di tutti quegli strumenti organizzativi che l'ordinamento consente, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti, per far fronte allo svolgimento delle attività assegnate alla struttura organizzativa, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, salvaguardando la qualità e il benessere organizzativo dell'ente (lavoro straordinario, flessibilità di orario, lavoro a tempo parziale, mobilità interna, telelavoro, lavoro agile...).

Si ribadisce infine che la consistenza del personale viene costantemente monitorata con la rilevazione continua dei carichi di lavoro da parte di tutto il personale e con la predisposizione da parte delle posizioni organizzative dei budget di attività, strumenti che consentono di monitorare il carico di lavoro richiesto e quindi il personale necessario.

Tale continuo monitoraggio, come anche il verificarsi di ulteriori eventi o l'intervento di aggiornamenti normativi, consentirà alla direzione di valutare nuove o diverse esigenze che possano richiedere un aggiornamento del presente documento.

Udine, 18/01/2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Maria Lucia Pilutti