

Relazione del Segretario Generale alla proposta di deliberazione avente ad oggetto la programmazione del fabbisogno del personale 2017/2019 e ricognizione annuale 2017.

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

Come già ribadito nelle relazioni di accompagnamento delle programmazioni triennali precedenti, l'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte degli organi di vertice delle Pubbliche Amministrazioni è sancito dalla legge 27 dicembre 1997 n. 449 che, all'art. 39, comma 1, lo finalizza alle esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse "per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio".

La programmazione triennale dei fabbisogni è altresì richiamata dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 quale presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento, nonché dall'art. 33 dello stesso decreto che, nel disciplinare la procedura di mobilità e collocamento in disponibilità dei pubblici dipendenti prevista nell'ipotesi in cui vengano rilevate situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, fa discendere dalla mancata ricognizione annuale effettuata nell'ambito del piano annuale dei fabbisogni, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto. In proposito, l'art. 6 del predetto decreto prevede che in tale obbligatoria ricognizione annuale degli organici, in relazione all'individuazione delle relative dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanza di organico, condizioni di soprannumero nell'ambito dei singoli contingenti relativi alle singole posizioni delle aree funzionali e di livello dirigenziale presenti in ciascuna organizzazione.

La presente programmazione, atto di indirizzo necessario come sopra detto per ogni Pubblica Amministrazione, si colloca, da un lato, nell'ambito di un quadro normativo generale di contenimento della spesa pubblica, che, fin dai primi anni 2000 (Legge Finanziaria 2004), ha posto limitazioni di diverso tipo alla spesa del personale (quali ad esempio introduzione di limiti assunzionali, blocco dei trattamenti economici individuali, blocco economico delle progressioni di carriera, blocco della contrattazione limitatamente alla parte economica, congelamento dell'indennità di vacanza contrattuale, limitazioni alla crescita dei trattamenti economici accessori, riduzione del valore dei buoni pasto, divieto di pagamento di ferie e permessi spettanti per legge o contratto, controllo della spesa per incarichi di consulenza, studio, ricerca e per i contratti di co.co.co.), dall'altro, nell'ambito di un quadro normativo specifico di riordino delle funzioni e del finanziamento del sistema camerale.

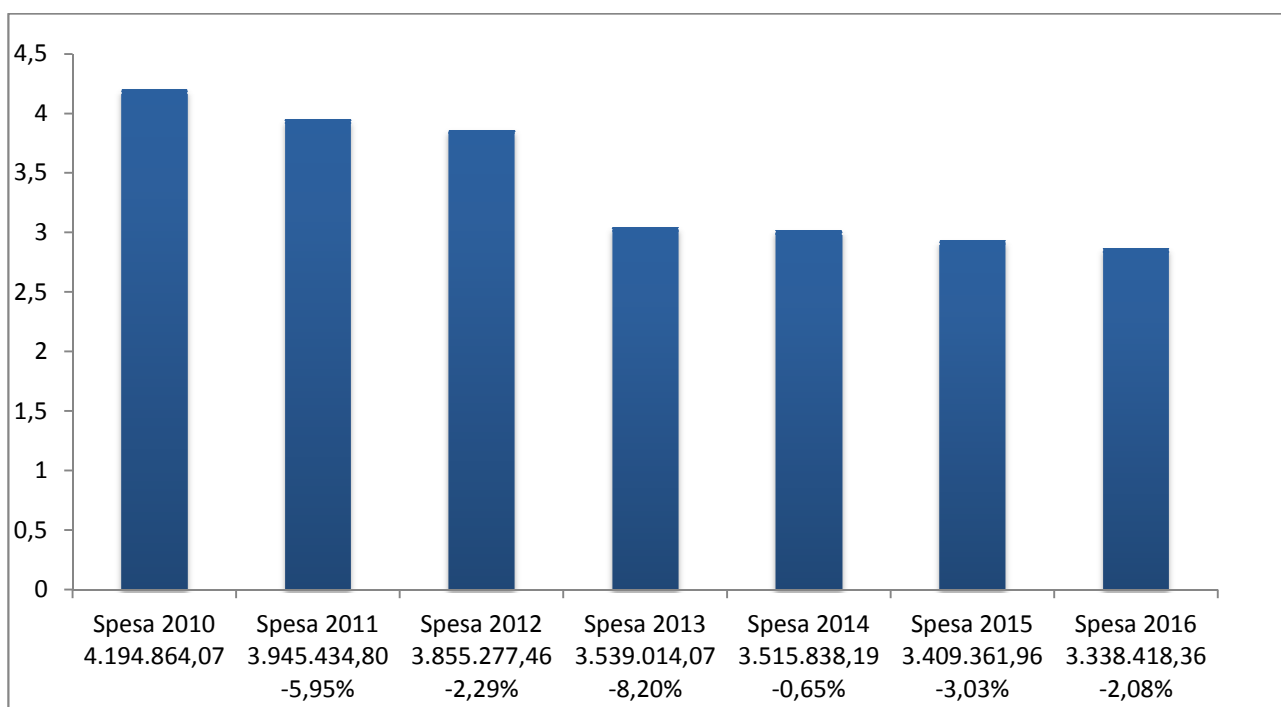
Per quanto concerne il quadro normativo generale di contenimento della spesa pubblica, la legge di bilancio 2017 (L. 232/2016), come confermato dalla circolare esplicativa della Ragioneria Generale dello Stato n. 26 del 07/12/2016, non ha introdotto significative modifiche rispetto alla legge di stabilità 2016.

Per quanto concerne invece nello specifico le Camere di Commercio, in attuazione legge delega n. 124 del 07/08/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, il 10 dicembre scorso è entrato in vigore il D.LGS. 219/2016 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. L'art. 3 di tale decreto introduce nuove disposizioni transitorie che costituiscono, al momento attuale e anche ai fini della presente programmazione, la parte centrale e più rilevante dell'attuazione della delega, in quanto disciplinano il processo di accorpamento che dovrà portare le Camere di Commercio dalle attuali 105 al numero di 60 e dovrà consentire la razionalizzazione del patrimonio immobiliare, delle aziende speciali e delle unioni regionali, con conseguente riassetto degli uffici e dei contingenti di personale. Entro 180 giorni

dall'entrata in vigore del citato decreto legislativo, pertanto, Unioncamere è chiamata a predisporre e trasmettere al Ministero dello sviluppo economico una proposta di rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, che consenta di ricondurre le Camere di Commercio entro il citato limite di 60, proposta contenente altresì un piano complessivo di razionalizzazione organizzativa, con conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche del personale dirigente e non dirigente. A tal fine, fino al completamento del processo di riordino descritto (31/12/2019), è fatto divieto alle Camere di Commercio, 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.

POLITICA DI GESTIONE DEL PERSONALE E OBIETTIVI

Per quanto riguarda il rispetto nel tempo dell'evoluzione normativa in materia di contenimento della spesa del personale, viene ribadita e consolidata la politica adottata in tale senso dall'Ente camerale udinese, come evidenziato nel grafico sottostante:



Gli interventi che si prospettano si pongono quindi nel solco di un percorso oramai consolidato, oggi peraltro reso obbligato, come descritto in premessa, 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, la programmazione triennale 2017 – 2019 della gestione del personale sarà fortemente condizionata dall'assetto istituzionale che la Camera di Commercio assumerà una volta definito il piano di riorganizzazione da parte di Unioncamere. Allo stato attuale, è possibile in merito prendere atto unicamente di due dati di fatto:

- da un lato, le specifiche disposizioni in materia di personale contenute nel D.LGS. 219/2016, che non consentono alle Camere di Commercio di procedere con l'assunzione, l'impiego, l'utilizzo di nuovo personale in qualunque forma. Da quanto emerge nelle prime riflessioni sull'argomento da parte di Unioncamere, si evince la necessità di interpretare rigidamente tali disposizioni, in analogia a quanto avvenuto nel processo di razionalizzazione delle Province, tanto da considerare vietate anche le assunzioni obbligatorie delle categorie protette, la mobilità, i comandi. In ossequio alla *ratio* della norma, le uniche

eccezioni ipotizzabili sembrano essere le mobilità volontarie tra Camere di Commercio, 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).;

- dall'altro, la volontà espressa dall'Ente camerale udinese con le deliberazioni di Giunta n.ri 15 e 20 rispettivamente d.d. 23/02/2017 e 09/03/2017 di avviare formalmente un progetto, comunicato ad Unioncamere nazionale, volto a dimostrare, sulla base di informazioni e dati raccolti a supporto, la sussistenza delle condizioni prescritte dal D.LGS. 219/2016, art. 3, lett. d) per la configurazione a favore della Camera di Commercio di Udine della deroga prevista per le circoscrizioni territoriali di confine, sia sotto il profilo della comprovata rispondenza a indicatori di efficienza ed equilibrio economico, sia per quanto attiene le significative specificità geo-economiche che il territorio della provincia esprime, deroga che consentirebbe alla stessa di procedere in un autonomo percorso di supporto alle imprese locali. Qualora tale progetto non venisse accolto, la Camera di Commercio di Udine sarà chiamata ad avviare un processo di accorpamento, stante la mancanza della soglia dimensionale minima richiesta dalla normativa di riforma (75.000 imprese e unità locali iscritte).

In tale contesto, appare opportuno prudenzialmente confermare l'attuale dotazione organica, anche in funzione di obiettivi, esigenze, emergenze od opportunità che potranno delinearsi nel corso e all'esito del processo di riforma, proseguendo, per il momento, nelle strategie finora attuate dell'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse interne disponibili.

Restano pertanto confermate le modalità operative già illustrate nella relazione accompagnatoria alle programmazioni degli ultimi anni quanto a gestione ottimizzata delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, contenimento del ricorso al lavoro straordinario, attivazione di processi di riorganizzazione interna attraverso lo sfruttamento delle risorse professionali interne, sperimentazione di diverse e più produttive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (telelavoro).

EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA E PROGRAMMAZIONE

Passando quindi ad esaminare l'assetto organizzativo dell'Ente, rimane confermata la dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta camerale n. 79 del 24/04/2013; l'unica variazione da registrare, che non si traduce in una modifica sostanziale ma solo di rappresentazione formale, consiste nell'inclusione all'interno della dotazione organica, a prescindere dalla tipologia contrattuale adottata, della posizione corrispondente al Segretario Generale, figura infungibile delle Camere di Commercio; a tale decisione si è addivenuti, sulla base della documentazione raccolta, all'esito dell'attività di ricostruzione del fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti svolta nel corso del 2016, anche al fine di dare corrispondenza tra la rappresentazione della dotazione organica con l'organigramma camerale, costituito da due aree dirigenziali e una terza area affidata alla gestione, appunto, del Segretario Generale:

Unità	Dotazione organica	Copertura alla data odierna	Posti vacanti alla data odierna
Dirigenti/S.G.	3	1	2
Categoria DG3	3	3 (n. 1 in aspettativa)	0
Categoria D	20	16	4
Categoria C	48	43	5
Categoria BG3	12	12	0
Categoria B	5	3	2
TOTALE	91	78	13

L'attuale situazione, che rileva una copertura del 14,29%, continua ad evidenziare la mancanza di situazioni di sovrannumero sia a livello generale che nell'ambito della singola categoria giuridica (eccedenza).

D'altro canto, considerato quanto sopra esposto, attualmente non è dato introdurre nella presente programmazione alcuna previsione di copertura, causa il sostanziale blocco delle assunzioni derivante dal processo di riforma del sistema camerale in atto, il quale si tradurrà necessariamente in un piano di razionalizzazione organizzativa che, attraverso una razionale distribuzione del personale dipendente, dovrà tendere innanzitutto, come previsto dalla legge delega, al mantenimento dei livelli occupazionali già in essere.

Ai fini della presente programmazione, gli unici eventi da evidenziare in aggiornamento dell'ultima programmazione 2016-2018, approvata con deliberazione di Giunta camerale n. 107 del 21/10/2016, sono i seguenti:

a) Come previsto nell'ultima programmazione 2016/2018, con decorrenza 01/12/2016, tenuto conto di quanto previsto dalla L. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) che aboliva fino al 2017 le penalizzazioni in caso di pensionamento anticipato ex art. 24 del D.L. 201/2011 (Legge Fornero) 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, una dipendente a tempo pieno, inquadrata in categoria D – posizione economica D4, è stata collocata in quiescenza d'ufficio per pensionamento anticipato. A seguito della conferma, ad opera della legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 194 della L. 232/2016), dell'abolizione definitiva delle citate penalizzazioni, a giugno del 2018, ai sensi della medesima normativa (art. 24 D.L. 201/2011), ricorreranno i presupposti per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e collocamento in quiescenza d'ufficio per pensionamento anticipato anche nei confronti di una dipendente a tempo parziale (50%), inquadrata in categoria C – posizione economica C5, assegnata all'Area Servizi di Supporto – Ufficio Servizi Informatici;

b) Nel mese di settembre 2017, scadrà il contratto a tempo determinato del Segretario Generale; rispetto a tale figura, stante la sua infungibilità, la Giunta dovrà pronunciarsi circa le modalità di copertura del relativo posto. Per il restante personale dipendente, come sopra evidenziato e per le ragioni esposte, la presente programmazione conferma la volontà di non introdurre alcuna previsione di copertura dei posti risultanti vacanti, nemmeno per quanto concerne il posto riservato alla categoria protetta, cessata, come detto, nel novembre 2015. Si ribadisce pertanto l'opportunità di rinviare la rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie di categorie protette.

c) Sulla base dei confermati esiti positivi verificati dal gruppo di lavoro, l'Ente ha deciso di prorogare di un ulteriore anno il contratto di telelavoro alla dipendente interessata. Al momento, il gruppo di lavoro non ha ritenuto di procedere all'individuazione di ulteriori attività telelavorabili; in occasione del prossimo incontro, come previsto dal Piano per l'utilizzo del telelavoro, il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) valuterà l'opportunità di procedere ad un'indagine presso il personale, volta ad indagare le effettive esigenze di lavoro a distanza.

d) In data 05/12/2016, con determinazione del Segretario Generale n. 1074 si è proceduto ad autorizzare un ulteriore comando presso la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia di una dipendente a tempo pieno, inquadrata in categoria C – posizione economica C2 per un anno (scadenza 31/12/2017, prorogabile).

e) Con decorrenza 01/01/2017, a seguito di selezione, è stato concesso per due anni la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time al 70% a dipendente inquadrato in categoria B.

f) Il Piano della Performance 2017-2019, approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 13 del 23/01/2017, ha introdotto anche per il 2017 l'obiettivo strategico/operativo di realizzare il 15% di rotazione del personale, sia quale attività organizzativa diretta a garantire una gestione razionale ed efficiente delle risorse, sia quale misura anticorruzione.

Sempre nel solco di una politica di razionalizzazione e contenimento della spesa del personale, nonché di rispetto dell'evoluzione normativa in materia, si segnala inoltre che nel corso del 2016, l'Ente, dopo la conclusione del corrispondente lavoro sul trattamento accessorio del personale dipendente, ha altresì portato a termine l'attività di puntuale verifica della costituzione dei fondi di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, al fine di renderli coerenti con le disposizioni normative e contrattuali succedutesi nel tempo; tale attività, certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, oltre a consentire una più corretta costituzione dei fondi 2016/2017, ha altresì comportato per l'Ente un recupero dell'importo di € 6.488,60= quali somme che, negli anni oggetto di rivisitazione, risultano essere state elargite impropriamente per mancato rispetto delle clausole contrattuali o legislative succedutesi nel tempo, da operare mediante graduale riassorbimento dell'importo con quote annuali, pari al 33,3% periodico, a valere sui i fondi futuri, per un numero di 3 (tre) annualità (2016 – 2018).

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. Tali strumenti consentono di monitorare il carico di lavoro richiesto e quindi il personale necessario per svolgere le attività assegnate alla struttura organizzativa, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, salvaguardando la qualità e il benessere organizzativo dell'ente.

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 della presente programmazione.

Udine, 21/03/2017

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Lucia Pilutti