

DOTAZIONE ORGANICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PIACENZA
AL 01.07.2014

Dotazione organica del personale con qualifica dirigenziale

Categoria	Dotazione organica
Dirigente di vertice a tempo determinato (Segretario Generale)	1
Dirigente di area a tempo indeterminato (Vice Segretario Generale)	1
Totale	2

Dotazione organica del personale con qualifica non dirigenziale

Categoria	Dotazione organica
D	12
C	40
B	6
Totale	58

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Presidente invita il Segretario Generale ad illustrare l'argomento in oggetto.

Il Segretario Generale ricorda che il D.lgs. 165/2001, che disciplina l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, prevede che gli enti procedano periodicamente, con cadenza almeno triennale, alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche. Le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice dell'Ente, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria.

In un'ottica di maggiore responsabilizzazione della dirigenza, l'art. 6 del D.lgs. 165/2011 prevede che il documento di programmazione ed i suoi aggiornamenti siano elaborati "su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti". Il Segretario Generale, sentito il Dirigente dell'Area Economico Finanziaria e di Regolazione del Mercato, ha quindi predisposto il presente documento, tenuto conto dell'esigenza di garantire la funzionalità dell'Ente, di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi e di correlare gli obiettivi da raggiungere alle risorse umane necessarie, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e con i vincoli assunzionali di volta in volta vigenti.

Il Segretario Generale richiama il programma pluriennale per il triennio 2014 - 2106 approvato dal Consiglio con delibera n. 12 in data 31.10.2013 - da cui discendono le aree di intervento strategico contenute nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2014, ed in particolare:

- *il sostegno all'economia locale con interventi mirati a favore delle imprese del territorio atti a migliorare il posizionamento nel mercato interno ed internazionale* ove si collocano le priorità che tradizionalmente caratterizzano l'attività dell'Ente in rapporto alle specificità del territorio;
- *la regolazione e la tutela del mercato* - mediante il rafforzamento del ruolo istituzionale di vigilanza sul mercato (come richiesto dal Regolamento comunitario 765/2008), potenziando i controlli presso gli operatori economici per verificarne la conformità alle discipline di settore nonché il consolidamento ed il rafforzamento dell'attività di mediazione - *la semplificazione, lo snellimento e la digitalizzazione dell'azione amministrativa* attraverso la realizzazione di servizi a supporto delle imprese e degli utenti, la semplificazione degli adempimenti amministrativi anche mediante convenzioni con gli enti territoriali nonché un maggior utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche e l'implementazione di strumenti che consentano l'interoperabilità;
- *il sostegno all'economia locale con interventi mirati a favore delle imprese del territorio atti a migliorare il loro posizionamento nel mercato internazionale*, anche con riferimento alle opportunità di Expo 2015;



GIUNTA CAMERALE

- *lo sviluppo di un sistema direzionale coordinato ed integrato teso a migliorare l'efficienza, la trasparenza, l'integrità e l'innovatività gestionale* in cui si colloca il completamento e lo sviluppo delle fasi del Ciclo di gestione della Performance, il miglioramento dei servizi attraverso l'individuazione di standard di qualità e la carta dei servizi rivolti al pubblico, il rafforzamento della competitività della Camera di commercio attraverso lo strumento del benchmarking, lo sviluppo della politica della trasparenza e dell'integrità, l'efficientamento delle procedure interne, il miglioramento delle funzioni programmatiche e di controllo.

La Relazione individua anche le linee alle quali uniformare l'attività dell'Ente, quali il consolidamento della presenza, del ruolo e dell'immagine della Camera di Commercio sul territorio come istituzione di riferimento sui temi economici, l'attivazione di servizi di supporto alle imprese, la maggior professionalizzazione degli addetti, l'attivazione di sinergie e collaborazioni con Università, Centri di Ricerca, Istituzioni locali ed associazioni imprenditoriali.

Il Segretario Generale ricorda che l'attuale dotazione organica, conseguente alla programmazione dei fabbisogni approvata, da ultimo, con delibera n. 226 in data 16.09.2013, risulta di n. 59 unità a tempo indeterminato oltre al Segretario Generale. I profili professionali nell'ambito delle varie categorie sono stati approntati in modo da dare prevalenza alla flessibilità organizzativa nell'erogazione dei servizi per meglio rispondere alle richieste del mondo imprenditoriale e sono così ripartiti:

Categoria	Dotazione posti a tempo pieno al 01.01.2014	Posti coperti al 01.01.2014	di cui a tempo parziale
Dirigenti	SEGRETARIO GENERALE 1 DIRIGENTE	SEGRETARIO GENERALE 1 DIRIGENTE	
D	13	10	2
C	39	38*	11
B	6	4	
A	0	0	
Tot.	60	54	13

* *posto ricoperto a conclusione di procedura di mobilità a metà gennaio 2014.*

Attualmente risultano complessivamente vacanti 5 posti, di cui 3 nella categoria D e 2 nella categoria B.

Le modifiche apportate alla struttura organizzativa renderebbero possibile sopprimere un posto di categoria D, accesso D1, e la contestuale istituzione di un posto di categoria C, il cui profilo professionale è maggiormente aderente alle esigenze lavorative attuali.

Nel corso del 2013 è avvenuta la cessazione dal servizio di un dipendente appartenente alla categoria D e un dipendente di categoria C; è stata conclusa una procedura di mobilità avviata nell'anno precedente con l'assunzione di un dipendente di cat. C ed avviata un'ulteriore procedura, per la stessa categoria, conclusasi a metà del corrente mese.

La modifica della composizione della dotazione organica potrebbe consentire l'acquisizione di una risorsa da assegnare all'U.O. Registro Imprese, reperibile mediante l'attivazione di una nuova procedura di mobilità.

A seguito della modifica sopra citata, la situazione della dotazione organica al 31.12.2014 sarà la seguente:

Categoria	Dotazione posti a tempo pieno al 31.12.2014	Posti coperti al 31.12.2014	Posti vacanti
Dirigenti	SEGRETARIO GENERALE 1 DIRIGENTE	SEGRETARIO GENERALE 1 DIRIGENTE	
D	12	10	2
C	40	39/40*	1/0*
B	6	4	2
A	0	0	0
Tot.	60	55/56*	4

** qualora il posto venisse nel frattempo ricoperto.*

La ricognizione delle eccedenze di personale nel frattempo effettuata ha dato esito negativo, in quanto l'organico attuale è indispensabile per garantire il corretto svolgimento di tutte le funzioni ed attività della Camera di commercio.

In caso di cessazione dal servizio di dipendenti assunti ai sensi della L. 68/1999, l'Ente garantirà il pieno rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio, provvedendo ad assumere nuovo personale appartenente alle categorie protette.

Nel 2013 sono state programmate assunzioni a tempo determinato per complessivi 12 mesi/uomo per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali legate a picchi di attività o alla sostituzione di assenze di lunga durata del personale a tempo indeterminato. Per il prossimo triennio, in conseguenza del limite pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 disposto dall'art. 4, comma 102, della legge 12.11.2011 n. 183, si ritiene opportuno prevedere lo stesso numeri di mesi/uomo affinché si possa far fronte ad eventuali esigenze ad oggi imprevedute ed imprevedibili. Ad oggi sono in essere due contratti a tempo determinato presso l'U.O. Affari Generali e U.R.P. e l'U.O. Bilancio e programmazione, Contabilità e Tributi.

Con riferimento alla vigente disciplina previdenziale, al momento non è ipotizzabile alcuna cessazione per pensionamento, a meno che qualche dipendente, in possesso degli specifici requisiti previsti dalla norma, ritenga di esercitare l'opzione per il sistema contributivo. In tal caso, negli anni 2014-2015 potrebbero verificarsi circa nove cessazioni dal servizio.

Qualora si verificassero - a qualunque titolo - eventuali vacanze di organico, si procederà ad un'attenta analisi dei fabbisogni e delle possibili razionalizzazioni applicabili prima di provvedere alla sostituzione del personale cessato anche ricorrendo all'impiego di personale a tempo determinato.

Il piano dei fabbisogni relativo all'anno 2014 è contenuto nella proposta allegata al presente atto, che sarà trasmessa alle OO.SS. territoriali ed alle RSU.

LA GIUNTA

- udita l'esposizione del Segretario Generale;
- richiamato l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997, n. 449, che dispone in merito alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale nonché l'art. 35, comma 4, del D.lgs. 165/2001;
- visto altresì il comma 4-bis del citato art. 35, D.lgs. 165/2001, che attribuisce ai dirigenti un ruolo propositivo in ordine all'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- visto il vigente Regolamento di Organizzazione, nonché il Regolamento per la disciplina dei concorsi e dello sviluppo del personale;
- richiamato il provvedimento relativo alla ricognizione delle eccedenze, approvato in questa stessa seduta;
- ritenuto che la proposta di modifica della dotazione organica sia coerente con la logica di razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse umane nonché di economicità gestionale;
- esaminata la proposta di piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2014, elaborata dal Segretario Generale, sentito il Dirigente;
- rilevata l'esigenza di mantenere un adeguato livello occupazionale al fine di garantire il buon funzionamento degli uffici camerali;
- ritenuto, a fronte di imprevedute variazioni nell'assetto del personale, di procedere di volta in volta a valutare soluzioni percorribili - nel rispetto dei vincoli normativi e

finanziari - per garantire la funzionalità dell'Ente ed il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia;

- preso atto che il Piano annuale sarà trasmesso alle OO.SS. territoriali ed alle RSU;

- visto il d.l. 201/2011 convertito nella legge 214/2011;

All'unanimità

DELIBERA

1. di approvare la proposta di modifica della composizione della dotazione organica secondo quanto individuato in premessa ed il fabbisogno di personale per il triennio 2014-2016;
2. di approvare il Piano annuale del fabbisogno di personale per l'anno 2014, contenuto nel documento allegato quale parte integrante del presente provvedimento;
3. di conferire mandato al Segretario Generale di provvedere all'attuazione del piano occupazionale;
4. di demandare ai singoli Piani annuali per gli anni 2015 e 2016 la determinazione in ordine all'acquisizione delle risorse umane, nel rispetto delle disposizioni legislative e dei vincoli assunzionali e finanziari.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Alessandro Saguatti

IL PRESIDENTE
Ing. Giuseppe Parenti

Atto sottoscritto con firma digitale (artt. 20, 21, 22, 23 e 24 D.Lgs n. 82 del 07/03/2005 s.m.i)

PIANO ANNUALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2014

Riferimenti normativi.

Il Piano annuale ha lo scopo di individuare il fabbisogno di personale necessario per garantire la funzionalità dell'Ente, di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi e di correlare gli obiettivi da raggiungere alle risorse umane, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e con i vincoli assunzionali di volta in volta vigenti.

La Camera di commercio di Piacenza ricade nel regime previsto dalle disposizioni di cui all'art. 14, comma 5, del D.L. 06.07.2012, n. 95, convertito in legge 07.08.2012, n. 135. La norma in esame stabilisce nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato a decorrere dal 7 luglio 2012, ed in particolare:

- sino all'anno 2014, nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- per il 2015, nel limite del 50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- dal 2016, nel limite del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

I posti vacanti in organico possono comunque essere ricoperti mediante l'istituto della mobilità previsto dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001; qualora la mobilità, anche intercompartimentale, intercorra con altro Ente soggetto a specifici vincoli assunzionali non è soggetta ai limiti stabiliti dalle leggi sopra citate.

In ogni caso, prima di avviare una procedura concorsuale, le Pubbliche Amministrazioni devono attivare l'iter della mobilità, emanando un apposito bando; nel caso in cui la procedura abbia esito negativo le P.A. devono provvedere ad effettuare apposita comunicazione ai Centri per l'impiego nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 34-bis D.lgs. 165/2001) al fine di verificare l'eventuale presenza nelle liste di mobilità di personale idoneo all'assunzione.

Piano annuale del fabbisogno di personale.

Il Piano relativo all'anno 2014 è elaborato in funzione:

- degli obiettivi programmatici dell'Ente;
- degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed alle Unità Organizzative;
- del regolare funzionamento delle attività degli uffici;
- delle cessazioni dal servizio previste;
- delle esigenze di personale collegate a specifiche funzioni.

Organico.

Il personale, ad oggi, ammonta complessivamente a 55 unità, di cui 13 con contratto di lavoro a tempo parziale in misure differenziate (dal 60 al 90%).

La situazione attuale è la seguente:

Categoria	Dotazione organica	Personale in servizio al 01.01.2014	
		Totale	Di cui a tempo parziale
Segretario Generale	1	1	0
Dirigenti	1	1	0
D	13	10	2
C	39	38*	11
B	6	4	0
A	0	0	0
Totale	60	54	13

*il posto è stato ricoperto a seguito di perfezionamento della procedura di mobilità a metà gennaio 2014.

Ai dipendenti a tempo indeterminato si aggiunge una previsione di 12 mesi/uomo di assunzioni a tempo determinato di categoria B3, cui sarà possibile attingere durante l'anno per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali. La previsione è contenuta nei limiti previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011 (50% del costo sostenuto allo stesso titolo nell'anno 2009).

Obiettivi programmatici, strategici e cascading.

Nel Programma pluriennale 2014-2016, approvato con delibera n. 12 in data 31.10.2013, il Consiglio traccia le priorità di intervento per il triennio, ponendo - nella Camera di commercio al servizio delle imprese - l'obiettivo da raggiungere attraverso il rafforzamento della mission centrale dell'Ente.

In coerenza con le linee di intervento 2014-2016, la Camera di Piacenza ha individuato gli obiettivi strategici da perseguire nel triennio che si possono sinteticamente riassumere come segue:

- rafforzare il sostegno all'economia locale con interventi mirati alla promozione del territorio (anche mediante il sostegno a progetti in campo infrastrutturale), dell'agroalimentare e dell'eno-gastronomia; proseguire nel costante monitoraggio delle dinamiche economiche locali e migliorare la comunicazione istituzionale; sostenere la nascita e lo sviluppo delle imprese, sia attraverso un progetto di informazione/formazione/incentivazione, sia mediante l'erogazione di contributi atti a migliorare l'accesso al credito, che incentivando la formazione scientifica;
- proseguire le iniziative di consolidamento dell'intervento camerale finalizzato alla regolazione del mercato ed alla tutela del consumatore nel cui ambito si colloca il rafforzamento delle attività di vigilanza e controllo del mercato, attuate mediante l'attivazione di un piano di vigilanza e la conseguente attività di controllo dei prodotti; consolidare e rafforzare l'attività dell'Organismo di mediazione camerale, anche attraverso la prosecuzione della convenzione con l'Organismo dell'Ordine degli Avvocati, garantendo un servizio di livello qualitativo elevato grazie alla formazione

continua dei mediatori ed al supporto tecnico personalizzato da parte della segreteria amministrativa dell'Organismo;

- promuovere la semplificazione e lo snellimento delle procedure a favore dell'utenza, incentivando – anche mediante convenzioni con gli enti territoriali – l'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche nell'ottica di unificare gli adempimenti per l'avvio e la gestione delle attività produttive; implementare un colloquio digitale nell'ambito della Pubblica Amministrazione, interfacciando le banche dati per semplificare e velocizzare l'accesso alle informazioni (Registro Imprese – Tribunale di Piacenza);
- sostenere l'internazionalizzazione delle imprese, anche con riferimento ad Expo 2015;
- completare e sviluppare le fasi del Ciclo di gestione della Performance al fine di migliorare l'efficienza, l'economicità e l'innovatività della gestione; sviluppare la politica della trasparenza e dell'integrità attuando un programma operativo che coinvolga tutte le strutture dell'Ente; proseguire nel percorso di miglioramento dei servizi mediante l'individuazione di standard di qualità e la predisposizione di una carta dei servizi rivolti al pubblico nonché lo svolgimento di indagini di customer satisfaction agli sportelli e l'utilizzo dei dati di raffronto che offre il benchmarking; migliorare la politica della programmazione e del controllo anche alla luce delle nuove norme in materia di armonizzazione dei bilanci pubblici mediante la produzione di reportistica personalizzata al fine di meglio indirizzare le scelte strategiche ed organizzative; perseguire l'economicità della gestione, monitorando costantemente costi e risorse; incentivare l'utilizzo dell'informatica per migliorare l'efficienza delle procedure interne.

Funzionalità degli uffici.

I numerosi adempimenti derivanti dall'attuazione delle disposizioni previste dal D.lgs. 33/2013 (obblighi di trasparenza), dalla legge 190/2012 (prevenzione e repressione della corruzione) nonché, da ultimo, la normativa di armonizzazione dei bilanci pubblici hanno avuto – e avranno anche nel futuro – un impatto consistente, seppur differenziato, su tutte le strutture dell'Ente. A ciò si aggiunge la costante necessità di aggiornamento/ adeguamento delle procedure, anche informatiche, indispensabili per assicurare l'interoperabilità con gli altri enti pubblici nonché per l'implementazione di strumenti atti a semplificare gli adempimenti a carico degli utenti.

Per il conseguimento degli obiettivi, garantendo nel contempo la funzionalità degli uffici, le risorse umane devono essere impiegate in una logica di flessibilità, tenuto anche conto che i contratti a tempo parziale in essere rappresentano il 24,53% dell'attuale organico.

Cessazioni dal servizio previste.

Ad oggi, con riferimento alla vigente disciplina previdenziale, non è ipotizzabile alcuna cessazione per pensionamento, a meno che qualche dipendente, in possesso degli specifici requisiti previsti dalla norma, ritenga di esercitare l'opzione per il sistema contributivo. Questa facoltà potrebbe riguardare circa nove dipendenti ma, al momento, non risultano manifestazioni di volontà in tal senso.

Nel periodo 2012-2013 sono avvenute due cessazioni per pensionamento, mediante opzione al sistema contributivo citato, e tre per dimissioni volontarie senza aver conseguito il diritto a pensione. A fronte di tali cessazioni, è stato utilizzato l'istituto della mobilità in quanto - stante i limiti sulle assunzioni imposti dalla vigente normativa - la Camera di commercio di Piacenza può provvedere all'acquisizione di personale solo tramite tale procedura. Sono stati quindi ricoperti quattro dei cinque posti rimasti vacanti, per cui si propone di avviare una procedura di mobilità per la sostituzione della dipendente dimissionaria assegnata al Registro Imprese.

Dato atto che l'attuale dotazione organica di categoria C risulta integralmente coperta, si propone di sopprimere uno dei posti vacanti presenti in categoria D, in quanto non funzionalmente indispensabile all'organizzazione, istituendo al contempo un posto nella categoria C, il cui profilo appare più adeguato alle esigenze dell'ufficio citato.

In relazione al generale principio di contenimento delle spese, l'incidenza percentuale degli oneri di personale rispetto al totale dei proventi correnti, presenta il seguente andamento:

Anno	Fonte del dato	Incidenza su proventi correnti	Note
2012	Bilancio d'esercizio	31,82%	Dato definitivo
2013	Pre-consuntivo	32,67%	Dato presunto, da verificare in sede di bilancio d'esercizio 2013
2014	Preventivo	33,87%	Dato presunto, calcolato in base alla programmazione 2014 (delibera n. 226/16.09.2013)

Qualora si procedesse alla modifica sopra esposta ed alla relativa assunzione, il costo annuo (trattamento fondamentale e quota presunta di trattamento accessorio) di una unità di personale di categoria C, posizione economica C1, è indicativamente pari ad € 32.300,00, compresi gli oneri previdenziali ed assicurativi. Tale importo grava – per circa 29.000,00 euro - sul mastro "Personale", pertanto l'indice relativo all'anno 2014 potrebbe essere pari al 34,27%.

Si propone infine, a fronte del verificarsi di eventuali carenze di personale, di effettuare una nuova analisi dei fabbisogni, valutando altresì di volta in volta le possibili razionalizzazioni, prima della sostituzione dei dipendenti cessati, individuando le soluzioni percorribili - compatibilmente con i vincoli normativi e finanziari - affinché sia adeguatamente garantito il corretto svolgimento di tutte le funzioni ed attività dell'Ente.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Alessandro Saguatti

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Alessandro Saguatti

IL PRESIDENTE
F.to Ing. Giuseppe Parenti