



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – 2018/2020

PREMESSA

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" – revisionato dal recente D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 - disciplina l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni di personale, prevedendo l'adozione di un Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Piano indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in relazione ai fabbisogni di personale programmati; la rimodulazione deve avvenire assicurando neutralità finanziaria.

Il Piano assicura la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, fermo restando il rispetto dei limiti assunzionali consentiti dalla normativa vigente. A tal fine il Piano indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione.

QUADRO NORMATIVO ATTUALE

Il sistema camerale è interessato da una profonda trasformazione legata al piano di riorganizzazione approvato dal MiSE in data 08.08.2017 – in attuazione del D.Lgs. n. 219 del 25.11.2016 recante norme di "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" – che definisce un piano di riduzione del numero delle Camere di Commercio e loro aziende speciali, mediante accorpamento di due o più Camere e relative aziende, razionalizzazione delle sedi e del personale.

Tale piano di riorganizzazione coinvolge direttamente l'Ente camerale, prevedendo la rideterminazione transitoria della dotazione organica dell'Ente in n. 39 unità.

L'art. 3, comma 9 del citato D.Lgs. n. 219/16 introduce – a partire dalla sua entrata in vigore intervenuta il 10.12.2016 e fino al completamento delle procedure di mobilità previste dal medesimo decreto a seguito della razionalizzazione del personale, da attuare entro il 31.12.19 – un regime di divieto, a pena di nullità, di assunzione o impiego di nuovo personale o di conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

Le prime riflessioni sul D.Lgs. n. 2016 diramate da Unioncamere nazionale – pervenute all'Ente in data 30.12.2016 – confermano il tenore della norma, *secondo cui la presenza in essa del termine "nuovo" lascia, con ragionevole certezza, ipotizzare che l'intento del legislatore sia stato quello di evitare che enti interessati da così profonde trasformazioni – ivi incluse anche quelle sulla sistemazione del personale – continuassero a fare ricorso esterno a risorse umane a qualunque titolo ed a caricarsi dei relativi oneri...*, introducendo elementi di aggravio per il successivo processo di accorpamento. Continua Unioncamere evidenziando che *gli spazi disponibili per il ricorso a risorse esterne da parte delle Camere siano molto limitati, potendo ipotizzarsi solo qualche eccezionale fattispecie non suscettibile in alcun modo di interpretazione estensiva o analogiche:*

- *è il caso, quindi, della mobilità volontaria tra Camere di Commercio, ovvero di spostamento di personale tra aziende speciali...; sono tutte fattispecie, infatti, che assolvono in questa fase una funzione, per così dire, anticipatoria di quel ricollocamento del personale al quale*

- sono preordinate le misure a regime, una volta che dovessero risultare soprannumero/eccedenze di personale nelle diverse realtà interessate;*
- *un ulteriore ambito da valutare riguarda la proroga o il rinnovo di contratti a termine o di utilizzi di risorse in somministrazione in essere all'entrata in vigore delle disposizioni; questo perché il divieto in esse contenuto fa riferimento a "nuovo" personale da assumere o, comunque, impiegare o utilizzare;... in questa prospettiva, pertanto, sono possibili forme di proroga/rinnovo dei contratti e/o degli utilizzi di personale flessibile in essere alla data del 10 dicembre u.s., assistiti dalle opportune motivazioni;*
 - *attese le finalità che le norme dichiaratamente si pongono, e più volte sottolineate, sono da ritenere estranee al loro campo di applicazione fattispecie contrattuali che attengono al ricorso a figure professionali esterne o in attuazione di precisi obblighi di legge o amministrativi (medico competente, responsabile prevenzione, legale 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).*

Il nuovo assetto normativo sopra delineato ha, dunque, soppiantato il previgente regime assunzionale definito dall'art. 14, comma 5 del DL n. 95 del 06.07.2012 sulla spending review (convertito nella legge n. 135 del 07.08.2012), con le modifiche operate dal DL n. 101 del 31.08.2013 convertito nella legge n. 125 del 30.10.2013, applicabili integralmente anche alle aziende speciali a norma del comma 5 bis del medesimo art. 14 del DL n. 98/12. In linea con il previgente regime assunzionale si colloca la mobilità, prima possibile tra enti di comparti diversi (purchè entrambe le amministrazioni – di provenienza e di destinazione – fossero soggette a limitazioni della propria capacità di reclutare personale, come previsto dal comma 47, art. 1 Legge n. 311/04), ora transitoriamente limitata fra Camere di Commercio.

Il descritto regime assunzionale viene meno – con ripristino delle facoltà assunzionali a seguito di rideterminazione della dotazione organica, in assenza di posizioni soprannumerarie nell'ambito delle CCIAA di ogni singola Regione – per le Camere di Commercio accorpate, per quelle che si accorperanno e per quelle che non devono accorparsi, senza dunque attendere la chiusura di tutto il piano nazionale.

ASPETTI ORGANIZZATIVO/STRUTTURALI

La Camera di Commercio di Pordenone nel definire il presente Piano del fabbisogno di personale deve necessariamente tener conto, ad oggi, dello scenario di riforma non ancora definito, per effetto del ricorso giurisdizionale e annessa richiesta di sospensiva presentato dall'Ente nelle opportune sedi giudiziarie, contro il decreto del MiSE 08.08.2017.

Dovendo proseguire la propria attività istituzionale, la Camera, anche tramite l'azienda speciale ConCentro, deve individuare il fabbisogno di risorse umane necessario per assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e delle attività previste nella pianificazione pluriennale ed annuale definite dal Consiglio/Giunta camerale.

Nel definire tali aspetti è necessario tener conto anche delle risorse finanziarie a disposizione, che sono state fortemente ridotte dal D.L. n. 90 del 24.06.2014, il quale ha inciso sul diritto annuale abbattendolo del 50% a decorrere dall'anno 2017 ed ha individuato un percorso di ridefinizione delle tariffe e dei diritti di segreteria, ancora da avviare.

POLITICA DI GESTIONE DEL PERSONALE ED OBIETTIVI

Con gli obiettivi perseguiti negli ultimi anni si sono concretizzate le finalità previste dal D.Lgs. n. 165/2001, che individuano, come indispensabile, lo svolgimento dell'attività amministrativa secondo i criteri dell'efficacia, dell'efficienza, dell'economicità e della qualità dei servizi. Tali realizzazioni sono state conseguite con:

- una politica di costante riduzione del costo del personale, che negli ultimi anni è stata imposta dalle disposizioni normative nazionali (attraverso il blocco della contrattazione collettiva nazionale ed il blocco totale al turn over), accompagnata da una corrispondente riduzione del personale in servizio, a cui l'Ente fa fatto fronte con la riorganizzazione dei

processi di lavoro (via via certificati dall'OIV), con il ricorso oculato alle risorse flessibili, con l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla normativa legale/contrattuale (lavoro straordinario, trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, flessibilità di orario ecc.);

- il consolidamento del Ciclo di gestione della performance nelle sue varie fasi e del controllo di gestione, con il quale si è già impostata l'attività di controllo dei carichi di lavoro e di programmazione e monitoraggio del budget di attività per ogni Unità Organizzativa, l'implementazione della Balanced Scorecard che consente di gestire in maniera integrata i sistemi di pianificazione, misurazione, valutazione e controllo secondo i principi del Ciclo di gestione della Performance voluto dal D.Lgs. n. 150/09 ed in linea con il Regolamento di contabilità di cui al DPR n. 254 del 02.11.2005, l'avvio e successivo consolidamento del progetto di Benchmarking di sistema denominato Pareto, che consente di verificare il posizionamento del nostro ente, con riguardo ad indicatori di efficacia, di efficienza e di struttura, rispetto ad altre Camere di commercio e di individuare conseguentemente possibili ambiti da migliorare;
- il consolidamento della trasparenza amministrativa disciplinata dal D.Lgs. n. 33/13 e la messa a regime dell'attività di risk management per contrastare la corruzione e l'illegalità disciplinata dalla Legge n. 190/12;
- la continua riorganizzazione della struttura camerale e la conseguente riduzione della pianta organica operata progressivamente nel 2001, nel 2003, nel 2007, nel 2013 e da ultimo nel 2015;
- l'adeguamento della struttura organizzativa per far fronte le nuove funzioni attribuite al sistema camerale dal D.Lgs. n. 219/16, con la costituzione dell'Ufficio di Progetto per gestire i progetti di Alternanza scuola lavoro, Punto impresa digitale e Valorizzazione del patrimonio culturale a valenza turistica;
- la riduzione progressiva del numero di dipendenti di cat. D incaricati di responsabilità di U.O.;
- l'esternalizzazione di specifiche fasi di determinati processi di lavoro che hanno consentito di destinare il personale addetto ad attività prioritarie per l'ente, così pure la delega di funzioni/fasi di attività anche amministrative all'azienda speciale ConCentro.

Nello sviluppo di queste attività si sono potenziate la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane - anche attraverso l'applicazione di nuovi strumenti introdotti dagli ultimi CCNL - e l'attenzione al cliente nell'erogazione dei servizi - attraverso l'ottenimento nel corso dell'anno 2001 della certificazione di qualità dell'Ente camerale ed il conseguente avvio del processo di miglioramento continuo (alla fine del 2015 è stata conseguita l'unificazione dei Sistemi Gestione Qualità di Camere e di ConCentro, uniformando le procedure e conseguendo ulteriori margini di semplificazione ed economicità dei processi).

I risultati virtuosi conseguiti dalla Camera di Commercio sono sempre stati penalizzati dalle normative di contenimento lineare dei costi introdotte dagli organi di governo nel corso degli ultimi anni.

La struttura camerale, con il supporto dell'azienda speciale ConCentro per le attività ad essa assegnate/delegate, è chiamata a realizzare le attività in corso (che comprendono le deleghe regionali) sulla base della strategia approvata dal Consiglio quali linee strategiche del proprio mandato 2015/2019, opportunamente aggiornate nel contenuto con l'approvazione dell'annuale Relazione Previsionale e Programmatica (alla quale si rinvia per l'anno 2018 - delibera di Consiglio n. 23/CC del 24.10.2017), tenuto conto del nuovo panorama normativo richiamato in premessa che incide profondamente sull'assetto organizzativo e sulle funzioni svolte:

1. Internazionalizzazione;
2. Valorizzazione del territorio
3. Semplificazione servizi alle imprese ed ai cittadini, digitalizzazione e comunicazione;
4. Formazione, ricerca, innovazione tecnologica e Regolazione del Mercato;
5. Sostegno diretto alle imprese;
6. Migliorare l'attività del sistema camerale.

Nelle citate linee strategiche – aggiornate dalla Relazione Previsionale e Programmatica anno 2018 richiamata anche con riferimento alle limitazioni introdotte dal D.Lgs. n. 219/16, come per esempio il divieto di svolgere attività all'esterno nell'ambito dell'internazionalizzazione – sono inserite le 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, che rappresentano una parte delle nuove funzioni previste dal decreto di riforma. Trattasi di attività già avviate nel corso dell'annualità 2017 che - avendo respiro triennale in linea con le progettualità definite a livello di tutto il sistema camerale per l'intervenuto aumento del 20% del diritto annuale – proseguiranno anche negli anni 2018 e 2019.

Si evidenzia il particolare peso rivestito dalla linea del Sostegno diretto alle imprese, caratterizzato da attività delegate in materia di contributi alle imprese dalla Regione FVG, che hanno assunto negli anni un peso sempre maggiore. La medesima linea comprende inoltre le nuove agevolazioni legate alle citate progettualità correlate all'aumento del diritto annuale (voucher).

Unioncamere sta ridefinendo, alla luce del D.Lgs. n. 219/16, la nuova mappatura delle funzioni camerali, al fine di tener conto oltre che delle nuove funzioni introdotte dal citato decreto, anche di una necessaria nuova interpretazione di alcune delle funzioni tradizionali, in modo da allineare il nuovo ruolo assegnato al sistema camerale a quanto previsto dal contesto normativo. L'attività di rifocalizzazione delle funzioni camerali in corso è dunque, orientare ad individuare le seguenti 8 macro funzioni, nelle quali andranno collocati gli ambiti, i servizi e le attività di dettaglio, che la singola Camera di Commercio è chiamata a svolgere sia quali servizi istituzionali obbligatori di sistema, sia quali servizi promozionali e di sviluppo, rientranti nella strategia della singola CCIAA:

- Semplificazione e Trasparenza
- Tutela e legalità
- Digitalizzazione
- Orientamento al lavoro e alle professioni
- Internazionalizzazione
- Turismo e cultura
- Sviluppo e qualificazione azienda e dei prodotti
- Ambiente e sviluppo sostenibile.

E' evidente che la pianificazione del fabbisogno di personale nel medio periodo – una volta superato il periodo di transizione legato alla riforma in atto, durante il quale vige un regime di limitazione all'espansione della dotazione organica ed un divieto a nuove assunzioni come già descritto in premessa - dovrà tener conto dell'effettivo fabbisogno di personale correlato alle funzioni/servizi da garantire a favore delle imprese del territorio. L'Ente dovrà, infatti, introdurre nuove professionalità, legate al nuovo ruolo che la riforma attribuisce alle Camere di Commercio, al fine di contenere, nel contempo, la situazione di carenza attualmente presente, venutasi a determinare per il mancato turn-over delle cessazioni dal servizio intervenute nel corso dell'ultimo triennio.

La presente programmazione riguarda soltanto i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dal momento che per le forme di lavoro flessibile – le quali mal si prestano ad essere programmate a livello pluriennale, essendo volte a sopperire ad esigenze temporanee ed eccezionali – è preferibile adottare decisioni annuali.

ANDAMENTO CONSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEGLI ULTIMI ANNI

Al fine di rendere conto della progressiva riduzione del personale in servizio - sottoposto al blocco del turn over prima per esigenze organizzative interne legate all'ottimizzazione dei processi di lavoro, poi per questioni di opportunità conseguenti alle incertezze legate alla riforma del sistema camerale in corso di definizione ed ora per il divieto esplicito introdotto dal D.Lgs. n. 219/16 - viene resa disponibile la seguente tabella che evidenzia i dati prima, durante ed alla fine del periodo 2014-2017 oggetto delle precedenti programmazioni:

Tabella n. 1

Categoria	Personale in servizio 2013	Periodo 2014-2017		Personale in servizio 2018
		Personale in servizio inizio 2014	Personale in servizio fine 2017	
Dirigente	2	2	2	2
Cat. D3	3	3	3	3
Cat. D1	6	4	4	4
Cat. C	34	33	30	28
Cat. B3	0	0	0	0
Cat. B1	4	3	3	3
Cat. A	1	1	1	1
Totale	50	46	38	38

DOTAZIONE ORGANICA E PROFILI PROFESSIONALI

La dotazione organica approvata con deliberazione n. 130 del 19.12.2013 – confermata anche per le annualità successive in attesa del varo della riforma del sistema camerale – aveva una consistenza di n. 49 unità, come si evince dalla tabella n. 2.

Il Piano di razionalizzazione approvato dal MiSE con proprio decreto del 08.08.2017 è intervenuto rideterminando in via transitoria la dotazione organica dell’Ente in n. 39 unità, confermando i profili professionali del personale in servizio.

In questo scenario di riforma non ancora definito la Camera di Commercio deve operare con il suddetto nuovo limite di 39 unità, a cui corrispondono i profili professionali di seguito richiamati:

Tabella n. 2

Categoria	Dotazione Organica (delibera n. 130/13)	Dotazione organica D. MiSE 08.08.17	Profili professionali
Dirigente	2	2	Dirigente
Cat. D3	3	3	Gestore integrato di servizi
Cat. D1	5	4	Gestore di servizi
Cat. C	34	26	Assistente servizi tecnici Assistente servizi amministrativi, specialistici, di rete e supporto
Cat. B3	0	0	Operatore specializzato servizi tecnico-amministrativi e di rete
Cat. B1	4	3	Agente servizi tecnico-amministrativi
Cat. A	1	1	Addetto servizi ausiliari
TOTALI	49	39	

La suddetta dotazione organica, una volta definito il processo di riforma, dovrà essere rivista, in esito ad una dettagliata analisi organizzativa, al fine di:

- a) introdurre nuove professionalità, così da contenere la situazione di carenza oggi presente, venutasi a determinare per il mancato turn-over delle cessazioni dal servizio intervenute nel corso dell’ultimo triennio, considerato che gli uffici risultano essere in sofferenza, come rilevato dagli strumento di programmazione in uso;
- b) ridefinire i profili professionali occorrenti per espletare le nuove funzioni demandate al sistema camerale e comunque per consentire al sistema camerale di svolgere al meglio il nuovo ruolo definito dal D.Lgs. n. 219/16. Da rilevare che il personale camerale è già stato coinvolto in una pluralità di linee formative che Unioncamere ha avviato in questi ultimi mesi e che proseguirà anche nel 2018, per supportarlo nell’affrontare le nuove tematiche.

PIANO FABBISOGNO PERSONALE

Tenuto conto di quanto già riportato precedentemente, si prevede, in via transitoria, **la copertura del posto vacante di cat. C, attraverso l'unica procedura consentita – la mobilità da altre Camere di Commercio** - nella consapevolezza che la consistenza del personale in servizio prevista per la fine del 2017 - non solo non consente ulteriori riduzioni - ma non è ritenuta sufficiente per svolgere le funzioni attribuite alla Camera di Commercio di Pordenone, tra cui spiccano le continue deleghe da parte della Regione FVG in materia di agevolazioni e le nuove progettualità avviate in corrispondenza dell'aumento del diritto annuale.

Il personale è, infatti, chiamato a svolgere le proprie funzioni caratterizzate da volumi di attività pressoché costanti, da nuovi servizi da attivare, da nuovi adempimenti normativi da rispettare e da standard di qualità da assicurare. Gli strumenti di programmazione delle risorse umane in rapporto alle attività da svolgere, in uso, evidenziano una diffusa sofferenza a carico delle generalità degli uffici, interessati tutti da riduzione di personale.

A tal fine la direzione camerale è comunque autorizzata ad utilizzare tutti gli strumenti organizzativi che l'ordinamento rende disponibili, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti (lavoro straordinario, flessibilità di orario, lavoro a tempo parziale, mobilità interna, gestione delle priorità, rapporti di lavoro flessibili, telelavoro, delega di attività a ConCentro, distacchi di personale ecc.) per assicurare il regolare svolgimento delle attività e dei servizi e per non compromettere l'efficacia, l'efficienza e la qualità che da parecchi anni caratterizzano l'operatività dell'Ente, nonché il benessere organizzativo.

VALUTAZIONI AI FINI DELL'ANALISI DELLE SITUAZIONI DI ESUBERO ED ECCEDEXZA

La consistenza del personale esistente alla data di adozione del presente piano e quella prevista a medio termine per l'anno 2018 - sulla base delle informazioni e dei dati riportati nel presente documento, integrata dalle analisi dei budget risorse umane correnti - non evidenzia situazioni di esubero ed eccedenza, in quanto le riorganizzazioni interne messe in atto dal 01.01.2013 e dal 01.01.2015 sono state avviate con l'obiettivo di ottimizzare i processi di lavoro ed il personale addetto agli stessi, a fronte dei nuovi adempimenti imposti dalla normativa corrente, che stanno richiedendo un maggior impegno, sia sul fronte dei processi di supporto sia di quelli rivolti all'utenza. Si evidenzia, per contro, una situazione di carenza di risorse umane, che si è accentuata nel corso degli ultimi anni, dimostrata sia dalla volontà di coprire l'unico posto vacante disponibile in questo periodo di transizione, sia dalla necessità di introdurre nuove professionalità al fine di assicurare l'erogazione dei servizi derivanti dalla ridefinizione delle funzioni attribuite al sistema camerale.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO

Nella tabella n. 3 che segue si esplicitano le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente Piano, derivanti dalla spesa del personale in servizio e di quella connessa all'unità aggiuntiva che si prevede di assumere. Detti importi saranno previsti nel Preventivo economico 2018.

Tabella n. 3

Costo del personale	Costo del personale in servizio nel 2017 (preconsuntivo)	Costo del personale in servizio dal 01.01.2018	Costo unità di cat. C aggiuntiva	Costo totale con la risorsa aggiuntiva
Competenze al personale	1.323.269,00	1.295.172,00	21.790,00	1.297.351,00
Oneri sociali	330.912,00	313.090,00	5.339,00	318.429,00
Accantonamento al T.F.R.	102.000,00	97.897,00	1.472,00	99.369,00
Altri costi personale (compreso mensa)	132.319,00	107.056,00	1.094,00	108.150,00
TOTALE	1.888.500,00	1.813.215,00	29.695,00	1.823.300,00
Accantonamenti per rinnovo CCNL	93.785,00	59.151,00	1.061,00	60.212,00
TOTALE complessivo	1.982.285,00	1.852.756,00	30.756,00	1.883.512,00

RISORSE AGGIUNTIVE COMPENSI ACCESSORI

I vigenti CCNL del personale dirigente e non dirigente prevedono la possibilità di integrare le risorse decentrate annuali utilizzate per l'erogazione del trattamento economico accessorio, con risorse aggiuntive:

- personale non dirigente: art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999, richiamato a sua volta dal comma 3 dell'art. 31 del CCNL 22.01.2004, il quale prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/01, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;
- personale dirigente: art. 26, comma 3 del CCNL 23.12.1999, il quale prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, gli Enti valutano, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/01, anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

In relazione al contesto normativo ed organizzativo di riferimento descritto nei paragrafi precedenti si ritiene di confermare la messa a disposizione del personale dirigente e non dirigente risorse aggiuntive per il trattamento accessorio, quale conseguenza dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, demandando agli organi competenti la quantificazione concreta di dette risorse in relazione all'individuazione specifica dei servizi oggetto di attivazione/miglioramento, nei limiti dei seguenti importi annui massimi, che saranno condizionati alle disponibilità finanziarie valutate anno per anno dalla Giunta/Consiglio in relazione agli impatti della normativa vigente (effetti della riduzione progressiva del diritto annuale):

- personale dirigente: massimo 30.000,00 euro annue.
- personale non dirigente: massimo 35.000,00 euro annue.

Le risorse in argomento sono già comprese negli importi riportati nella tabella n. 3, e saranno valorizzati nel Preventivo economico 2018.

CONCLUSIONI

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 dei responsabili di U.O. 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 e salvaguardando la qualità ed il benessere organizzativo.

Tale continuo monitoraggio consentirà, pertanto, alla direzione di individuare – fermo restando l'impossibilità di ricorrere a ulteriori risorse umane aggiuntive – gli interventi organizzativi più opportuni per assicurare lo svolgimento delle attività e delle funzioni di competenza dell'Ente, tra quelli esplicitati nel paragrafo "Piano fabbisogno personale".

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO