



## **PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2017**

### **PREMESSA**

La Legge n. 449/97 (accompagnatoria alla Legge Finanziaria per il 1998) prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di dotarsi del programma triennale del fabbisogno del personale, dettando, quale obiettivo generale della programmazione, una riduzione strutturale delle spese per il personale.

La Legge n. 449/97 non prevedeva una quantificazione prefissata della riduzione delle spese del personale da ottenere, ma lasciava all'autonomia di ciascun Ente la programmazione della quota di riduzione, in funzione delle proprie esigenze, da individuare in sede di programmazione triennale. La riduzione della spesa del personale, in particolare per nuove assunzioni, può essere ottenuta anche attraverso un incremento della quota di personale con orario ridotto e con l'introduzione delle tipologie di lavoro flessibile, se compatibili con gli obiettivi della programmazione e se giustificate da processi di riordino o di trasferimento di funzioni e di competenze.

La normativa intervenuta successivamente ha via via introdotto specifici limiti al turn-over del personale, consentendo – parallelamente ad una oculata gestione della mobilità e dei rapporti di lavoro flessibili – di ottenere i risparmi di spesa richiesti dalla normativa medesima, dal momento che venivano autorizzate assunzioni in numero inferiore alle cessazioni dal servizio intervenute (legge n. 289/02, legge n. 311 del 30.12.2004, decreto MISE 08.02.2006, Legge n. 122 del 30.07.2010, Legge n. 111 del 16.07.2011).

### **QUADRO NORMATIVO ATTUALE E PROSPETTIVE FUTURE**

L'assetto normativo sopra delineato – previsto originariamente fino alla fine del 2012 – è stato rivisto anticipatamente con DL n. 95 del 06.07.2012 sulla spending review (convertito nella legge n. 135 del 07.08.2012), che all'art. 14, comma 5 ridefinisce il regime assunzionale per le Camere di Commercio. Esso prevede, con effetto dal 07.07.2012, che le Camere di Commercio possono assumere personale a tempo indeterminato nei seguenti limiti:

- 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente fino al 2014;
- 50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente per l'anno 2015;
- 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente dal 2016.

Il regime sopra delineato si prospetta più favorevole a partire dal 2016.

Da sottolineare che queste limitazioni sono applicabili integralmente anche all'azienda speciale ConCentro, come previsto dal comma 5 bis del medesimo art. 14 del DL n. 98/12.

Il DL n. 95/12 è stato oggetto di modifica ad opera del DL n. 101 del 31.08.2013 convertito nella legge n. 125 del 30.10.2013, il quale ne ha integrato l'art. 14, comma 5 prevedendo che l'individuazione dei limiti di assunzioni annuali avvenga complessivamente su base nazionale e la relativa assegnazione alle singole camere di commercio delle unità da assumere sia stabilita da un decreto del MISE, sulla base dei criteri stabiliti da un Gruppo di lavoro interministeriale. Questo Gruppo di lavoro non ha mai concluso i propri lavori, tant'è che il decreto attuativo di riforma del sistema camerale in fase di approvazione decreta l'abrogazione di tale comma normativo.

Questo nuovo assetto normativo per le assunzioni a tempo indeterminato non modifica la normativa intervenuta con la legge di stabilità per l'anno 2012 sul versante delle assunzioni flessibili - Legge n. 183 del 12.11.2011 - che rimangono contingentate nei limiti del 50% della spesa sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009 (normativa applicabile anche alle aziende speciali).

Un aspetto importante da evidenziare è che risulta sempre possibile acquisire personale a seguito di procedure di mobilità volontaria, anche tra enti di comparti diversi (purché entrambe le amministrazioni - di provenienza e di destinazione - siano soggette a limitazioni della propria capacità di reclutare personale, come previsto dal comma 47, art. 1 Legge n. 311/04) ed al di fuori dei limiti parziali previsti per la copertura di carenze di organico. La mobilità - compresa quella obbligatoria prevista dall'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/01 (personale in disponibilità), deve essere sempre attivata prima di procedere alla copertura dei posti vacanti, in quanto il legislatore accorda all'istituto della mobilità priorità assoluta rispetto all'assunzione di nuovo personale pubblico, nell'evidente scopo di contenimento della spesa pubblica inerente il personale di tutte le pubbliche amministrazioni. La mobilità è attivabile fino a concorrenza dei posti vacanti in dotazione organica e, comunque, nel limite del generale contenimento della spesa del personale previsto dall'art. 39, comma 19 della legge n. 449/97, richiamato in premessa.

In ogni caso, anche le assunzioni per mobilità vanno valutate attentamente alla luce degli interventi legislativi diretti a conseguire una più ampia riduzione sistematica e strutturale della spesa pubblica, non limitata al costo del personale ma relativa al più ampio funzionamento di una pubblica amministrazione.

Fatte queste premesse per delineare il quadro normativo in materia di acquisizione delle risorse umane, è ora necessario fare il punto con la normativa sopravvenuta che limita fortemente l'operatività delle Camere di Commercio:

- a) D.L. n. 90 del 24.06.2014, che ha previsto una riduzione progressiva del diritto annuale a partire dal 2015 e fino al 2017, in misura pari al 35% per l'anno 2015, al 40% per l'anno 2016 e al 50% dall'anno 2017, affiancata dalla ridefinizione delle tariffe e dei diritti di segreteria, ancora da effettuare;
- b) fase finale di approvazione dello schema di decreto legislativo n. 327 - recante riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio - adottato dal Consiglio dei Ministri, nella seduta del 25.08.2016, in attuazione della delega legislativa conferita al Governo dall'art. 10 della Legge. n. 124/15. Tale fase - caratterizzata ora dall'acquisizione dei pareri della Conferenza Unificata, del Consiglio di Stato e delle Commissioni parlamentari competenti di Camera e Senato - dovrà concludersi entro la fine di novembre 2016 per consentire l'attuazione del decreto medesimo. L'anno 2017 sarà un anno straordinario, in quanto caratterizzato a livello nazionale dalla definizione e dall'avvio dell'attuazione del piano degli accorpamenti, della rifocalizzazione delle funzioni camerali a seguito dell'introduzione di nuove funzioni e della riorganizzazione delle aziende speciali, Unioni regionali e società partecipate.

Appare utile richiamare il posizionamento del nostro Ente rispetto ai termini disciplinati da tale progetto di riforma del sistema camerale, in base ai quali la CCIAA di Pordenone sarebbe tenuta ad accorparsi per mancanza della soglia dimensionale minima (75.000 imprese e unità locali) e per l'assenza delle condizioni (specificità geo-politiche dei territori e circoscrizioni territoriali di confine) che la norma richiederebbe per derogare a tale soglia, ferma restando la rispondenza a determinati indicatori di efficienza e di equilibrio economico.

La confermata riduzione della principale fonte di finanziamento delle Camere di commercio unita alle prospettive ancora non definite circa il nuovo assetto istituzionale che il nostro Ente

assumerà una volta definito, a cura di Unioncamere nazionale, il piano degli accorpamenti, rendono quanto mai opportuno:

1. adottare la presente Programmazione del fabbisogno di personale per la sola annualità 2017;
2. rinviare ogni intervento sia in materia di fabbisogno di personale sia di acquisizione di nuovo personale al momento in cui sarà delineato il futuro assetto organizzativo dell'Ente, nonostante la disponibilità del personale in servizio si stia via via riducendo soprattutto per pensionamento.

## **POLITICA DI GESTIONE DEL PERSONALE ED OBIETTIVI**

La politica di riduzione del costo del personale, intrapresa alcuni anni fa, è stata consolidata ogni anno attraverso la gestione delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, contenendo il ricorso al lavoro straordinario e favorendo, contestualmente, il riposo compensativo in luogo del pagamento delle ore di straordinario effettuate, non procedendo a determinate sostituzioni di personale cessato in conseguenza di recuperi in termini di efficienza/efficacia, ottenuti attraverso specifici processi di riorganizzazione interna, i cui risultati sono stati via via certificati dall'OVS (ora OIV); ricorrendo ad una oculata gestione dei rapporti di lavoro flessibile (tempo determinato, somministrazione di lavoro a tempo determinato e lavori socialmente utili) per esigenze sostitutive, per far fronte a picchi di attività e per avviare nuove attività.

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 e dell'economicità. Tali realizzazioni sono state conseguite con:

- il consolidamento dell'attività di 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 dalla riforma Brunetta 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;
- l'avvio e successivo consolidamento del Ciclo di gestione della performance e più in generale l'adeguamento dei sistemi interni ai criteri/principi introdotti dal D.Lgs. n. 150/09;
- il consolidamento della trasparenza amministrativa disciplinata dal D.Lgs. n. 33/13 (recentemente revisionato) 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;
- 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, che non premiano le amministrazioni efficienti ed efficaci.

La struttura camerale, con il supporto dell'azienda speciale ConCentro per le attività ad essa assegnate, 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 riviste con l'approvazione dell'annuale Relazione Previsionale e Programmatica (alla quale si rinvia per l'anno 2017) in esito al nuovo panorama normativa richiamato in premessa:

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.

Da evidenziare il particolare peso che riveste la 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 (attesi oltre 5 milioni di euro da gestire da parte del nostro Ente nel 2017 per il POR FESR).

La presente programmazione riguarda soltanto i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dal momento che per il ricorso alle forme di lavoro flessibile è preferibile rimandare a decisioni assunte annualmente dalla Giunta, in base alle esigenze straordinarie che via via si presentano. Considerate le misure di contenimento introdotte dal Governo sul versante dei rapporti di lavoro flessibili ed in capo alle Aziende speciali, la Giunta e la Direzione sono chiamate a gestire annualmente con oculatazza tali risorse aggiuntive.

### **EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA**

L'ultima riorganizzazione attuata dalla direzione con decorrenza 01.01.2015 – concernente l'accorpamento degli uffici in staff al Segretario Generale, che fa seguito a quella realizzata dal 01.01.2013 in conseguenza dell'intervenuta soppressione di alcune attività/funzioni svolte dalla soppressa UO Albi-Ruoli-Commercio estero (certificazione delle uve e dei vini, nonché dell'Albo Vigneti; Ruoli Agenti e Rappresentanti di commercio, Mediatori immobiliari, Spedizionieri e Mediatori marittimi; attività in materia di carburante agricolo agevolato - ex UMA - revocate dalla Regione Friuli Venezia Giulia) ed al collocamento in pensione di n. 2 unità di personale – ha consentito di conseguire ulteriori margini di ottimizzazione delle risorse umane disponibili.

### **ANDAMENTO CONSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL CORSO DEL TRIENNIO 2014-2016**

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 e poi per il percorso di riforma del sistema camerale ancora in atto – viene resa disponibile la seguente tabella che evidenzia i dati prima, durante ed alla fine del triennio 2014-2016 oggetto della Programmazione del fabbisogno del personale che scadrà alla fine del 2016:

**Tabella n. 1**

Categoria	Triennio programmazione in scadenza			
	Personale in servizio inizio 2013	Personale in servizio inizio 2014	Personale in servizio fine 2016	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	43	41

### **PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE PER L'ANNO 2017**

Tenuto conto di quanto già riportato nel paragrafo "Quadro normativo attuale e prospettive future" si conferma l'opportunità, per l'annualità 2017, di sospendere ogni programmazione volta all'immissione di nuovo personale – fatto salvo il ricorso ai rapporti di lavoro flessibili autorizzati dalla Giunta camerale ed attivati dal Segretario Generale per fronteggiare picchi stagionali di lavoro, nuove attività e deleghe regionali – con la consapevolezza che la consistenza del personale in servizio raggiungerà nel corso del 2017 un livello tale che non consente ulteriori riduzioni, senza correre il rischio di pregiudicare il benessere organizzativo.

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.

A tal fine la direzione camerale è autorizzata ad utilizzare tutti gli strumenti organizzativi che l'ordinamento rende disponibili (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.

### **VALUTAZIONI AI FINI DELL'ANALISI DELLE SITUAZIONI DI EUBERO ED ECCEDEZZA**

La consistenza del personale esistente alla data di aggiornamento della presente programmazione e quella prevista a medio termine per l'anno 2017 – 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, che dovrà giocoforza essere compensata attraverso una valutazione della priorità delle attività da svolgere e la valutazione del ricorso agli strumenti di flessibilità a disposizione della direzione.

### **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.

### **CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA**

Data la situazione di contesto descritta nei paragrafi che precedono, si ritiene di confermare anche la dotazione organica teorica del nostro Ente nei numeri già approvati con deliberazione n. 130 del 19.12.2013, come risulta dalla tabella che segue, in cui la dotazione organica viene posta in confronto con la consistenza effettiva di personale:

**Tabella n. 2**

#### **Situazione riferita al 30.09.2016**

<b>Categoria</b>	<b>Dotazione Organica Definitiva (del. n. 130/13)</b>	<b>Personale in servizio al 30.09.16</b>	<b>Personale in servizio alla fine del 2017</b>
Dirigente	2	2	2
Cat. D3	3	3	3
Cat. D1	5	4	4
Cat. C	34	30	28
Cat. B3	0	0	0
Cat. B1	4	3	3
Cat. A	1	1	1
<b>TOTALI</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>41</b>

Ogni valutazione in merito viene pertanto rinviato al 2017, nel momento in cui si conoscerà il nuovo assetto istituzionale che dovrà assumere il nostro Ente al termine del percorso di attuazione della riforma del sistema camerale.

### **PROIEZIONE COSTI COMPLESSIVI DEL PERSONALE**

Nella tabella che segue si proietta il costo del personale in relazione all'andamento del personale riportato in tabella n. 1 e tenendo anche conto del previsto riavvio della contrattazione collettiva nazionale a partire dall'annualità 2016.

**Tabella n. 3**

<b>Costo del personale</b>	<b>Consuntivo 2012</b>	<b>Consuntivo 2013</b>	<b>Consuntivo 2014</b>	<b>Consuntivo 2015</b>	<b>Pre-consuntivo 2016</b>	<b>Proiezioni 2017</b>
Competenze al personale	1.558.262,86	1.484.769,70	1.439.462,59	1.355.887,67	1.390.210,55	1.385.000,00
Oneri sociali	382.468,58	367.814,42	350.807,32	330.665,70	347.000,00	340.190,00
Accantonamento al T.F.R.	103.580,25	101.837,71	98.492,50	96.587,40	110.000,00	107.488,00
Altri costi personale (compreso mensa)	122.719,94	46.379,00	84.159,80	54.403,50	121.700,00	123.110,00
<b>TOTALE</b>	<b>2.218.319,38</b>	<b>2.037.357,31</b>	<b>1.972.922,21</b>	<b>1.837.544,27</b>	<b>1.968.910,55</b>	<b>1.956.450,00</b>
Accantonamenti per rinnovo CCNL					77.000,00	97.000,00
<b>TOTALE complessivo</b>					<b>2.009.000,00</b>	<b>2.053.450,00</b>

Si evidenzia che l'aumento del costo del personale –a livello previsionale – per gli anni 2016 e 2017 dipende dai rinnovi contrattuali e dal personale flessibile previsto per le nuove deleghe della Regione FVG. Il costo relativo alle deleghe regionali comunque è coperto dai relativi finanziamenti esterni.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO