

PIANO DI OCCUPAZIONE 2013 – 2015

Le Camere di commercio, come tutte le amministrazioni pubbliche, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale; si tratta di un obbligo stabilito dalla legge 24 dicembre 1997, n. 449 che, all'art. 39, comma 1, lo finalizza alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*.

La programmazione triennale dei fabbisogni è il presupposto necessario per le determinazioni relative all'avvio di tutte le procedure di reclutamento di personale ed è sancito nel D. Lgs. 165/2001 all'art. 6 commi 3 e 4 in base ai quali la ridefinizione degli uffici e della dotazione organica debba essere operata periodicamente o comunque a scadenza triennale del fabbisogno di personale .

Il piano triennale è aggiornato annualmente per consentire la visione nel triennio successivo dell'andamento del personale e delle scelte organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni del personale dell'ente, tenendo conto sia delle risorse disponibili che degli impatti legislativi ed economici correlati.

L'art. 2 comma 22 della Finanziaria 2010, approvata con legge n. 191 del 23 dicembre 2009, ha prorogato per il triennio 2011-2012 le disposizioni previste dall'art. 3 commi 116, 117 e 118 della Finanziaria 2008, recante la disciplina sul regime di reclutamento del personale delle Camere di commercio in base all'indice di equilibrio economico finanziario combinato con la spesa dei dipendenti cessati nell'anno precedente.

La legge di stabilità del 2012, ossia la legge n. 183 del 12 novembre 2011, interviene in particolare con l'art. 16 sulla mobilità dei dipendenti pubblici. La norma costituisce un intervento modificativo di un impianto già esistente, ossia l'art. 33 del d.lgs. 150/2001. La novità sostanziale riguarda la necessità di provvedere ad una verifica annuale della propria dotazione organica e degli eventuali esuberi, poiché in tal caso è obbligatorio attivare le procedure di mobilità secondo quanto indicato nell'articolo, dando immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica.

Il Decreto Legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito in L. 7 agosto 2012 n. 135 pone ulteriori limiti alle assunzioni per la Camere di commercio.

Il comma 5 della L. 135/2012 anticipando i tempi, considerato che le norme avevano valore fino al 31 dicembre 2012, stabilisce nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato. Dal 7 luglio 2012, le

Camere di Commercio possono assumere :

nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, fino all'anno 2014;

nel limite del 50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, per l'anno 2015;

nel limite del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, a decorrere dall'anno 2016.

Sono fatte salve le assunzioni già effettuate prima dell'entrata in vigore del decreto e quelle riferibili ad anni precedenti. Vale a dire che il nuovo limite del 20% riguarda le assunzioni relative al 2012, da calcolarsi sulla base delle cessazioni intervenute nel 2011.

Inoltre, secondo l'art. 1 comma 4 D.L. 216/2011 convertito in L.14/2012, il termine ultimo per effettuare le assunzioni relative ad anni precedenti il 2012 è fissato al 31 dicembre 2012. Alla stessa data cessano di avere effetto tutte le graduatorie approvate dopo il 30 settembre 2003 e fino al 29 dicembre 2011 (data di entrata in vigore del d.l. 216/2011).

Al fine di effettuare le opportune valutazioni in ordine al programma delle assunzioni ed alle scelte da effettuare sulla base delle esigenze prioritarie, è necessario analizzare la dotazione organica vigente risultante dall'ultima ricognizione effettuata con provvedimento di giunta camerale n. 116 del 19 dicembre 2011:

Categorie	Dotazione triennio 2010/12	Occupati al 01/01/12	Posti vacanti	Posti disponibili dal 1° gennaio 2012
Dirigenti	2	1	1	1
D3	1	1	0	0
D1	15	10	5	5
C	18	15 + 2 p.t.50%	3	3
B3	8	4	4	4
B1	6	5	1	1
A	4	4	0	0
Totali	54	41	13	13

La situazione, aggiornata al 1^ gennaio 2013, risulterà essere la seguente:

Categorie	Dotazione triennio 2011/13	Occupati al 01/01/2013	Posti vacanti
-----------	----------------------------	------------------------	---------------

Dirigenti	2	2	0
D3	1	1	0
D1	15	12	3
C	15	14	1
C part time	3 (6 part time 50%)	4 part time 50%	1 (2 part time 50%)
B3	8	4	4
B1	6	5	1
A	4	4	0
Totali	54	42 + 4 part time 50% (2 unità)	10

La pianta organica nel 2011 risulta diminuita di n. 1 unità di cat. B5 da B1 giuridico, per il decesso del dipendente Lovallo Antonio e di n. 1 unità nella categoria C5 da C1 giuridico, per il pensionamento del signor Bonansegna Antonio dal 1^ gennaio 2012. Il piano occupazionale allegato al Bilancio di Previsione per l'anno 2012 prevedeva il reclutamento di altre unità di personale e nel corso dell'anno 2012 si sono verificati i seguenti fatti assunzionali:

n. 2 unità di categoria D1 per l'espletamento del concorso di categoria D1 con riserva al 50% per il personale interno, procedura che si prevede di concludere con le relative assunzioni entro la fine dell'anno (reclutamento con le risorse di assunzione calcolate per l'anno 2010);

n. 2 unità di categoria C1 reclutate con lo scorrimento della graduatoria di cat. C1 part-time al 50% utilizzando le risorse dell'anno 2011 con l'assunzione della d.ssa Romaniello Gabriella Rosaria e del dott. Russo Raffaele;

Con le ulteriori risorse dell'anno 2011 sono stati trasformati n. 2 rapporti di lavoro da part time al 50% a full time e precisamente la d.ssa De Stefano Antonella e la d.ssa Romaniello Gabriella che ne avevano fatta richiesta.

Ancora con le economie dell'anno 2011 è stata scorsa la graduatoria della selezione di cat. C1 part time al 50% e sono stati assunti la d.ssa Guida Nicoletta e il rag. Gerardi Donatello.

La suddetta graduatoria non poteva più essere scorsa perché ai sensi dell'art. 4 ccnl 14/09/2000, la percentuale dei rapporti di lavoro part time non può superare il 25% dei posti full time della categoria.

Le economie per somme non utilizzate dell'anno 2011 sono riportate ad anno 2012 e sono pari a € 1.253,95. Ad esse si aggiungerà il 20% delle retribuzione del signor Bonansegna di cat. C e del signor Lovallo di cat. B pari a € 8.011,06 per un totale di € 9.265,01.

Le assunzioni potranno essere effettuate solo fino al 31/12/2012. Al 29 dicembre 2012 scadrà anche la

graduatoria di cat. C1 part time 50% perchè era in essere al 31/12/2011 così come da spending review.
(art. 1 comma 4 D.L. 216/2011 convertito in L. 14/2012)

Il D.L. 6 luglio 2012 n. 95 stabilisce altre importanti novità per quanto riguarda le assunzioni:
all'art. 1 comma 9 viene previsto che se gli enti possono assumere, devono procedere prioritariamente al reclutamento dall'esterno di personale di livello non dirigenziale munito di diploma di laurea;
all'art. 1 comma 5-bis si precisa che, dal 2013, il regime delle assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle aziende speciali create dalle Camere di Commercio corrisponde a quello previsto per la relativa Camera dal comma 22 all'art. 2 della legge 23 dicembre 2009 n. 191, nonché dalla normativa in materia di contratti di lavoro flessibile. Si tratta di una conferma che le aziende speciali delle CCIAA sono soggette agli stessi vincoli delle CCIAA di appartenenza (art. 4 comma 103 della L.183/2011).
La riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni, per il momento, non interessa le Camere di commercio né le Unioni regionali. Questa limitazione potrà interessare le Camere eventualmente di riflesso, qualora il Dipartimento della Funzione pubblica dovesse procedere ad una ricognizione sul complesso delle dotazioni organiche del settore pubblico, di cui all'art. 13, al fine di individuare le disponibilità che possano consentire la sistemazione delle unità in soprannumero nelle amministrazioni interessate dai tagli.

Nel suddetto decreto sono presenti una serie di norme sul trattamento accessorio legato alla performance individuale. Presso la nostra Camera è stato realizzato il piano delle performance già per l'anno 2012 ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 anche se gli artt. 16 e 31 non interessano specificamente le Camere.

E' da aggiungere che le amministrazioni, al fine delle valutazioni della performance dirigenziale, valutano oltre al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità, anche i comportamenti organizzativi posti in essere. Anche per questo è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità come introdotto dalla L.183/2010 all'art. 21 che modifica il precedente art. 57 del d.lgs 165/2001.

Il Comitato ha l'intento di contribuire, oltre alla consapevolezza delle pari opportunità dei dipendenti, anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, all'efficienza dell'attività amministrativa e della qualità dei servizi resi all'utenza. Si tende a promuovere le competenze e valorizzare il personale, e a proporre il tema del benessere nella percezione di ciascun dipendente. Si ritiene di

intervenire sul personale con lo sviluppo di una adeguata informazione e formazione su queste tematiche.