

Oggetto: MODIFICA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PRATO E DELLA RELATIVA DOTAZIONE ORGANICA

Introduce l'argomento il Presidente il quale ricorda che nella precedente riunione era stato affrontato il tema della riorganizzazione della Camera di Commercio di Prato, resasi necessaria per far fronte agli effetti del D. Lgs 90/14 e del complessivo processo di riforma degli Enti camerali. In tale occasione era stata illustrata una proposta di massima volta a ridisegnare la struttura organizzativa e le linee strutturali dell'ente, sulla quale la Giunta aveva concordato.

Interviene il Segretario Generale il quale ricorda che l'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno, da parte degli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, sancito dalla normativa vigente, è finalizzato 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 altresì richiamata dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 secondo cui la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate, previa informazione sindacale, in funzione delle finalità di accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del lavoro pubblico e migliore utilizzazione delle risorse umane.

Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice dell'amministrazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno.

La lettura di tale articolo va fatta, peraltro, in modo combinato con l'art. 33 dello stesso decreto, ai sensi del quale ogni anno è necessario effettuare la ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, ponendo l'atto ricognitivo quale condizione per poter effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

E' possibile rivedere, in sede di programmazione del fabbisogno del personale, le scelte programmatiche effettuate negli anni precedenti, qualora ciò sia richiesto da mutate esigenze organizzative. La revisione del fabbisogno di personale, conseguente all'attuazione di misure di razionalizzazione degli assetti organizzativi e dei procedimenti amministrativi, è una misura straordinaria e ulteriore rispetto alla ricognizione annuale ordinariamente prevista i cui principi sono comunque applicabili anche in presenza di processi speciali di ristrutturazione.

Se da un lato le modifiche normative intervenute negli ultimi anni hanno portato a un ampliamento delle competenze e delle funzioni delle Camere di Commercio, accanto a una sempre crescente esigenza di migliorare la qualità dei servizi e l'efficienza della struttura, gli interventi normativi degli ultimi mesi – in particolare il D.L. 90/2014 – hanno modificato in modo sostanziale la prospettiva economica – finanziaria della Camera di Prato.

I profondi mutamenti del contesto normativo e istituzionale, in cui si trova ad operare oggi la Camera di Commercio di Prato, sono stati ampiamente descritti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2015 approvata dal consiglio camerale nella seduta del 29 ottobre 2014 e che qui si richiama integralmente.

E' stato quindi necessario avviare una attenta riflessione, da parte degli organi camerali, su come l'Ente possa continuare a svolgere un ruolo attivo a sostegno dell'economia del territorio e a garantire il livello quali-quantitativo dei servizi istituzionali erogati.

Non si può infatti dimenticare che le competenze e le funzioni delle camere di commercio non sono state, al momento, minimamente ridotte dal Legislatore. A ciò si aggiungono la complessità di svolgere le funzioni camerali in un contesto economico caratterizzato da una forte presenza di

imprenditoria extracomunitaria, e la sfida della valorizzazione della nuova sede camerale, quale veicolo di promozione del territorio nonché potenziale fonte di reddito.

La complessità istituzionale della Camera di Commercio, nelle sue varie determinanti normative, organizzative, tecnologiche, economico-finanziarie, ed il contesto fortemente innovativo e dinamico nel quale svolge la propria attività continuano a permanere e a richiedere all'Ente una costante capacità di adeguare la propria struttura organizzativa affinché le strategie di intervento possano essere sempre coerenti con le attese del sistema imprenditoriale locale.

Oggi, accanto a un contesto – interno ed esterno – oggettivamente complesso e variegato, a una pluralità di competenze e funzioni che spaziano dalla regolazione del mercato a servizi di supporto alle imprese per l'export, dalla tenuta del registro imprese alla promozione dell'imprenditoria locale, la Camera di Prato si trova a dover fronteggiare gli effetti del taglio delle entrate da diritto annuale, anche ricercando nuove soluzioni organizzative e/o gestionali.

Il costante processo di monitoraggio delle attività, grazie all'implementazione del ciclo della performance e agli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti, consente una analisi del complesso dei suoi processi amministrativi, il portafoglio dei servizi ed i carichi di lavoro.

Si è quindi nella condizione di poter fronteggiare alla urgente necessità di operare tempestivamente, al di là degli eventuali ulteriori interventi del legislatore, per razionalizzare in modo quanto più efficace possibile la struttura organizzativa, per migliorare la gestione delle attività degli uffici e per un più razionale svolgimento delle competenze proprie dell'Ente soprattutto nell'ottica di contenimento dei costi.

Oltre alla prevista ricognizione annuale prevista dall'art. 33 del citato D. Lgs. 165/2001, il Segretario Generale unitamente alla Dirigenza, in considerazione del mutato contesto normativo e istituzionale sopra richiamato, ha quindi proceduto a rivedere il fabbisogno del personale e la dotazione organica.

Tenuto conto delle indicazioni del fabbisogno di personale fornite dai dirigenti, si ritiene necessario procedere a una riorganizzazione dell'assetto complessivo dell'Ente che tenga conto delle nuove esigenze nonché dei possibili margini di miglioramento organizzativi consentiti dal processo di informatizzazione – continuo e massiccio – che ha riguardato tutti gli ambiti operativi.

Si propone pertanto alla Giunta una modifica della macro struttura – ovvero delle linee organizzative e strutturali dell'ente – con diverse attribuzioni di funzioni e di responsabilità alle aree dirigenziali nonché una variazione della dotazione organica con riduzione del totale dei posti precedentemente previsti.

Di tale proposta, anticipata e discussa nella riunione di giunta del 29 ottobre u.s., è stata data informazione alle Organizzazioni Sindacali nelle riunioni del 4 e del 12 novembre u.s.

Si propone un diverso assetto delle funzioni assegnate alle tre aree dirigenziali e la definizione degli uffici di staff al Segretario Generale nel modo seguente:

1. ANAGRAFICO E REGOLAZIONE DEL MERCATO

Funzioni anagrafiche
Funzioni di certificazione anche estere
Funzioni pubblicitarie e informative
Servizio di informazione
Funzioni di regolazione del mercato
Funzioni di metrologia legale

2. AFFARI GENERALI E ECONOMICI

Funzioni promozionali dell'economia e del territorio
Funzioni di servizio alle imprese

Funzioni di tutela e promozione della qualità e delle denominazioni di origine
Funzioni di studio e ricerca
Funzioni di informazione economica
Funzioni di regolazione delle controversie
Funzioni di vigilanza e attività sanzionatoria
Funzioni di informatizzazione

3. AMMINISTRAZIONE BILANCIO E PATRIMONIO

Servizi interni e di supporto, tecnici ed amministrativi
Servizi amministrativi contabili
Funzioni di amministrazione del personale
Gestione del Patrimonio

In staff al Segretario Generale rimangono le funzioni di controllo di gestione e supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione, gli uffici generali ed assistenza agli organi di governo, le funzioni di comunicazione ed informazione esterna compreso l'URP.

Si pone anche la necessità di verificare, alla luce delle nuove linee strutturali e organizzative, la graduazione delle funzioni dirigenziali, anche ai fini della determinazione del valore economico delle posizioni fermo restando quanto previsto dal D.L. 78/2010 (congelamento dei trattamenti economici in godimento al 31.12.2010).

Il vigente Regolamento di Organizzazione della Camera di Prato prevede l'articolazione delle funzioni dirigenziali in fasce:

- dirigenziale di vertice, corrispondente al Segretario Generale;
- dirigenziale di Settore o di Staff al Segretario Generale

e che tale "distinzione assume rilevanza ai fini della graduazione delle funzioni e responsabilità, nonché della determinazione del relativo trattamento economico".

I parametri per la valutazione della complessità organizzativa e delle responsabilità gestionali interne ed esterne delle posizioni dirigenziali, formalmente approvati dalla Giunta camerale con deliberazione n. 206 del 29 ottobre 2001, sono i seguenti:

- A) responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi.
- B) grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'Ente.
- C) affidamento e svolgimento di funzioni autonome *ratione officii* (comprese indennità in onnicomprensività).
- D) apporto ai processi decisionali degli Organi.
- E) incidenza (operativa, gestionale e strategica) delle decisioni assunte.
- F) livello di variabilità dei processi da gestire (sia dal punto di vista normativo, sia per il contesto istituzionale, sia per la domanda delle imprese).
- G) ampiezza delle competenze interfunzionali da svolgere.

I parametri sopraelencati sono coerenti con quelli adottati a livello regionale, nel documento sul contratto della dirigenza dell'Unioncamere Toscana del 2000 predisposto all'epoca per tracciare le linee guida omogenee alle camere toscane per l'attuazione dei contratti collettivi nazionali.

Considerata l'ampiezza e le attribuzioni attribuite ai tre Settori in cui sarà articolata la macro struttura della Camera di Prato, tenuto conto delle responsabilità organizzative e gestionali della dirigenza camerale, nonché del piano di riorganizzazione aziendale con nuove e/o diverse attribuzioni di funzioni e connesse responsabilità, nonché dati comparativi inerenti analoghe posizioni in altre realtà camerali, la graduazione delle posizioni dirigenziali già in essere, può essere confermata.

La vigente dotazione organica della Camera di Commercio di Prato è stata approvata dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 113/13. Si riporta di seguito il prospetto con l'indicazione del grado di copertura della dotazione organica al 01.11.2014, precisando che la figura del Segretario

Generale è prevista, sin dall'approvazione della prima dotazione organica dell'ente, fuori dotazione organica:

	Dotazione organica attuale	Personale in servizio al 31.10.2014	Posti vacanti
DIRIGENTI (escluso il Segretario Generale)	3	1	2
Categoria D3	4	2	2
Categoria D1	18	15	3
Categoria C	39	35	4
Categoria B3	11	8	3
Categoria B1	1	1	0
Categoria A	2	2	0
totali	78	64	14

Si precisa che uno dei due posti vacanti da dirigenti non è disponibile, essendo riferito a dirigente attualmente in aspettativa perché titolare di incarico di Segretario Generale; e che uno dei due posti vacanti di categoria D3 non è disponibile, essendo riferito a funzionario attualmente in aspettativa perché titolare di incarico di Dirigente camerale.

Alla luce delle riflessioni sopra riportate e tenuto conto delle nuove linee strutturali e organizzative e della conseguente razionalizzazione delle funzioni svolte nei diversi settori nonché delle indicazioni del fabbisogno di personale fornite dai dirigenti, si ritiene necessario procedere a una riorganizzazione dell'assetto complessivo dell'ente che tenga conto delle nuove esigenze nonché dei possibili margini di miglioramento organizzativi consentiti dal processo di informatizzazione – continuo e massiccio – che ha riguardato tutti gli ambiti operativi.

Il disegno consente la riduzione della dotazione organica già individuata, in misura tale da consentire tuttavia una risposta adeguata alla complessità organizzativa dell'Ente:

Profilo	dotazione organica 2014-2017	in servizio	in aspettativa	cessazioni programmate 2015-2018	Nuova dotazione organica 2015-2018	Variazioni
SG	fuori ruolo	si			fuori ruolo	
Dirigenti VSG	3	1	1 (*)	0	3	0
Categoria D	22	17	1 (**)	1	20	-2
d3	4	2	1	0	3	-1
d1	18	15	0	1	17	-1
Categoria C	39	35	0	0	38	-1
Categoria B	12	9	0	0	10	-2
b3	11	8	0	0	9	-2
b1	1	1	0	0	1	0
Categoria A	2	2	0	0	2	0
Totale generale	78	64	2	1	73	-5

(*) di cui n. 1 posto vacante ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa del dirigente titolare di incarico di Segretario Generale. La copertura dell'incarico da dirigente è stata effettuata con bando di concorso pubblico a tempo determinato.

(**) di cui n. 1 posto di categoria D è attualmente vacante, ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa di vincitore concorso pubblico per incarico dirigente a tempo determinato.

La riduzione della dotazione organica consente un risparmio potenziale di spesa di circa centocinquanta mila euro annui.

Premesso quanto sopra e tenuto conto che la legge impegna i dirigenti a attivare la procedura di ricognizione ex art. 33 D.Lgs. 165/2001, ciascuno per la propria area di competenza, si ritiene opportuno, ai fini di una più completa e integrata visione dell'intera struttura organizzativa dell'ente procedere con una relazione di sintesi, acquisite le considerazioni di ciascun dirigente nel corso di una serie di confronti svoltisi nel corso del mese di ottobre e novembre.

La relazione si pone come obiettivo quello di valutare, come previsto dalla normativa sopra citata, sia la condizione di soprannumero sia la condizione di eccedenza del personale e dei dirigenti.

Si riporta di seguito il prospetto che confronta la dotazione organica (attuale e proposta), escluso il Segretario Generale, e il personale in servizio con contratti di lavoro a tempo indeterminato al 31.10.2014:

	Dotazione organica 2014-2016	Dotazione organica 2015-2017	Personale in servizio al 31.10.2014	Posti vacanti D.O. 2015-2017	Posti in soprannumero
DIRIGENTI (vice segretari generali)	3	3	1	2 (*)	0
Categoria D3	4	3	2	1 (**)	0
Categoria D1	18	17	15	2	0
Categoria C	39	38	35	3	0
Categoria B3	11	9	8	1	0
Categoria B1	1	1	1	0	0
Categoria A	2	2	2	0	0
Totali	78	73	64	9	0

(*) di cui n. 1 posto vacante ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa del dirigente titolare di incarico di Segretario Generale. La copertura dell'incarico da dirigente è stata effettuata con bando di concorso pubblico a tempo determinato.

(**) di cui n. 1 posto di categoria D è attualmente vacante, ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa di vincitore concorso pubblico per incarico dirigente a tempo determinato.

Come si evince dal prospetto, non risultano posizioni di personale in soprannumero al 31.10.2014 per nessuna delle categorie professionali, mentre, al contrario risultano presenti posti vacanti per ciascuna categoria. A

La condizione di eccedenza deve essere valutata in base all'impossibilità di rispettare i vincoli normativi di spesa, ove presenti, e/o alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'ente.

Al riguardo si precisa che non sono presenti nel quadro normativo vigente, per le camere di commercio, limiti economici e/o tetti di spesa del personale.

L'unica eccezione per le forme di personale flessibile e di collaborazione coordinata e continuativa, fissata nel 50% delle spese sostenute nell'esercizio 2009, così come disposto dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010, come modificato dall'art. 4 comma 102 della Legge 183/2011.

Al riguardo si dà atto che il Consiglio camerale, nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2015, ha formulato precise indicazioni sulle misure di contenimento della spesa (pagina 25).

I costi del personale relativi agli ultimi tre anni:

- costo 2012 (fonte bilancio d'esercizio 2012): € 3.531.921
- costo 2013 (fonte bilancio d'esercizio 2013): € 3.345.653
- costo 2014 (dato provvisorio preconsuntivo 2014): € 3.347.381

che rappresentano rispettivamente il 32,45%, il 30,70% e il 31,45% del totale proventi correnti dei rispettivi esercizi.

Al momento non è stato predisposto il preventivo 2015, ma l'azzeramento di risorse per nuovi contratti di lavoro flessibile del personale del comparto comporterà una sia pure lieve riduzione delle spese del personale; sarà inoltre valutato il ricorso al lavoro part – time fermo restando le esigenze organizzative e gestionali.

Tuttavia l'incidenza della spesa sull'entrate correnti non potrà che subire un deciso peggioramento, considerata la riduzione delle entrate da diritto annuale in forza del D.L. 90/2014.

Premesso quanto sopra, non risultano situazione di soprannumero né sono state rilevate eccedenze di personale, in relazione sia alle esigenze funzionali sia alla situazione finanziaria della camera di commercio di Prato.

Per quanto concerne i vincoli assunzionali si sottolinea come il D.L. 95/2012, convertito con modifiche nella Legge 135/2012, all'articolo 14 ha stabilito anche per le Camere di commercio la possibilità di poter procedere, indipendentemente al rispetto di specifici parametri, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei seguenti limiti:

- sino all'anno 2014 il 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- per l'anno 2015 il 50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- per l'anno 2016 il 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

A tale proposito è bene precisare che non qualsiasi "uscita" di un dipendente dell'ente può essere considerata come cessazione utile ai fini della determinazione del costo massimo annuo per assunzioni dell'anno successivo: qualsiasi cessazione per mobilità (indipendentemente dal regime assunzionale dell'ente di destinazione) non viene conteggiata ai fini del calcolo delle assunzioni dell'anno successivo. Il dipartimento della Funzione pubblica ha precisato inoltre che non si computano come cessazioni (e conseguentemente nella spesa per nuove assunzioni) il personale appartenente alle categorie protette nei limiti della copertura delle "quote di riserva".

Il D.L. 101/2013 ha modificato l'articolo 14, comma 5 del DL 95/2012 aggiungendo: "l'individuazione dei limiti avviene complessivamente su base nazionale e la relativa assegnazione alle camere di commercio delle unità di personale di assumere è stabilita con decreto del Ministero dello sviluppo economico sulla base dei criteri individuati da un'apposita commissione, costituita senza oneri presso il medesimo Ministero, composta da cinque componenti: due in rappresentanza del Ministero dello sviluppo economico, dei quali uno con funzione di presidente, uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, uno in rappresentanza della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica – ed uno in rappresentanza di Unioncamere."

Pertanto per l'anno 2015, la Camera di Commercio di Prato potrebbe assumere nel limite del 50% della spesa corrispondente al personale cessato nell'anno precedente; nel 2014 non sono previste cessazioni di personale utili ai fini assunzionali.

Ne consegue che potrebbero essere attivate solo mobilità di personale provenienti da enti soggetti a vincoli assunzionali diretti e specifici, posto che tali assunzioni non sono conteggiate ai fini del rispetto dei limiti assunzionali né in entrata né in uscita. E' evidente che tale possibilità potrebbe realizzarsi solo nei limiti delle disponibilità bilancio (nel 2015 solo coperture del turn over per cessazioni non programmate).

Alle misure restrittive sopra richiamate si aggiungono quelle imposte in materia di contratti flessibili (tempi determinati, contratti di somministrazione di lavoro, rapporti formativi, ecc.). Anche su queste forme di assunzione è intervenuto il D.L. 101/2013, modificando l'articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 in modo da consentire il ricorso a tali forme di lavoro flessibile solo per rispondere ad esigenza di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Inoltre si ricorda che l'articolo 9,



comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con L. 122/2010, a decorrere dal 2011, la spesa per contratti di lavoro flessibile quali contratti a tempo determinato, co.co.co. e contratti di somministrazione a tempo determinato e rapporti formativi, non può superare il tetto di spesa del 50% dello speso per le medesime finalità nel 2009. La Corte Costituzionale con sentenza n. 173 del 2012, dichiarando la legittimità dell'art. 9 comma 28 ha espressamente precisato che ciascun ente può determinare se e quanto ridurre la spesa relativa ad ogni singola tipologia contrattuale, fermo restando la necessità di osservare il limite della riduzione del 50% della spesa complessiva rispetto a quella sostenuta nel 2009. Al riguardo si rinvia alle precise indicazioni del Consiglio nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2015.

Nell'ambito dei rapporti instaurati con alcune istituzioni universitarie si potranno attivare tirocini formativi nei limiti numerici e di utilizzo previsti dalle vigenti disposizioni, senza oneri per la Camera di Prato.

Segue uno scambio di opinioni tra i presenti, al termine del quale,

LA GIUNTA

UDITO il Segretario Generale;

UDITI gli interventi;

VISTA la Legge 29 Dicembre 1993, n. 580 smi;

VISTO il Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165 smi;

VISTA la Legge 191/2009 (Finanziaria 2010) ed in particolare l'art. 2, comma 22;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge dalla L. 30 luglio 2010 n. 122 e in particolare l'art. 9;

VISTA la Legge 12 novembre 2011 n. 183 e in particolare l'art. 4 comma 102;

VISTO il D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito nella Legge 15 luglio 2011 n. 111;

VISTO il D.L. 29 dicembre 2011 n. 216 convertito in Legge 24 febbraio 2011 n. 14, e in particolare l'art. 1 comma 4;

VISTO il D.L. 6 luglio 2012 n. 95 convertito in Legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare l'art. 14 comma 5 che stabilisce le nuove modalità di assunzione di personale a tempo indeterminato nelle Camere di Commercio;

VISTO il D.L. 31 agosto 2013 n. 101 convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125;

VISTO il D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con Legge 11.08.2014 n. 114;

VISTO lo Statuto della Camera di Commercio di Prato;

VISTO il "Regolamento di Organizzazione adottato con deliberazione di Consiglio n. 2 del 15.03.2000, e successive modificazioni da ultimo con deliberazione di Consiglio n. 3 del 30.04.2014;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. 28/94 del 14.03.1994 con la quale è stata approvata la prima pianta organica dell'Ente;

RICHIAMATE altresì le deliberazioni di Giunta n. 73/96, n. 78/00, n. 3/02, n. 117/03 con le quali si è proceduto a modificare la pianta organica ovvero la dotazione organica, limitatamente al personale del comparto;

DATO ATTO che il Segretario Generale, essendo figura necessaria prevista dalla legge, è escluso dalla dotazione organica dell'ente;

DATO ATTO che la dotazione organica delle posizioni dirigenziali con profilo di Vice Segretario Generale, pari a tre unità, è rimasta invariata dall'istituzione della Camera di Commercio a tutt'oggi;

RICHIAMATE inoltre le precedenti deliberazioni della Giunta n. 31/08 e n. 92/10 recanti per oggetto "programmazione triennale fabbisogno personale", rispettivamente per il triennio 2008 – 2010 e triennio 2011 – 2013, con le quali si è provveduto altresì a rideterminare la dotazione organica dell'ente;

RICHIAMATE infine le precedenti deliberazioni della Giunta n. 22/99, n. 251/01 e n. 158/04 relative alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per i trienni 1999-2001, 2002-2004 e 2005-2007;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 113/13 del 16.12.2013 con la quale era stata adottata la dotazione organica dell'Ente coerentemente con la programmazione triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2014-2016;

VISTE le linee strutturali ed organizzative dell'Ente adottate con deliberazione n. 97/2009 del 26.11.2009 e confermate con successiva delibera n. 92/10 e valutate le stesse coerenti con la determinazione della dotazione organica;

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta n. 62/12 del 14.06.2012 e n. 21/13 del 04.03.2013;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio n. 10/14 del 29.10.2014 recante la Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2015;

VISTA la Relazione del Segretario Generale, conservata agli atti e che qui si richiama integralmente, recante ad oggetto "Modifica della struttura organizzativa della Camera di Prato e della relativa dotazione organica" nella quale si illustrano dettagliatamente le conseguenze del mutato contesto normativo e istituzionale sulla struttura organizzativa dell'ente camerale;

VISTO l'articolo 39, commi 1 e 19 della Legge 27 Dicembre 1997, n. 449, che prevedono da parte delle Camere di Commercio l'adeguamento ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, anche attraverso la programmazione triennale del fabbisogno di personale;

CONSIDERATA la necessità di procedere a una revisione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2014-2016 operata nel dicembre 2013, tenuto conto del mutato contesto normativo e istituzionale;

RICHIAMATO l'articolo 33 del D. Lgs. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011 (Legge di stabilità), che impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, subordinando alla medesima la possibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

VISTO il paragrafo della relazione sopra citata, relativo alla ricognizione effettuata dal Segretario Generale per i propri uffici in staff e per il Settore Affari Generali, Amministrazione e Contabilità e dai dirigenti responsabili degli altri due settori, dal quale non emergono situazioni di eccedenze di personale, né di soprannumerarietà, riscontrandosi al contrario una carenza di posti per le categorie professionali e la dirigenza;



VISTO l'articolo 36 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, secondo il quale le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro a tempo indeterminato e non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile se non per esigenze a carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

VISTI i vigenti limiti in materia di spesa per ricorso a forme flessibili di lavoro per le Camere di Commercio, di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010 come modificato, con decorrenza 1 gennaio 2012, dall'art. 4, comma 102 della L. 183/2011;

CONSIDERATO che la ratio della norma è quella di rendere operante, a regime, una riduzione della spesa per contratti di lavoro flessibile, pur senza "vietare" la possibilità di ricorrere agli stessi, qualsiasi sia la loro tipologia, quando ne ricorrono i presupposti di legge;

RITENUTO di determinare il limite di spesa per ricorso a forme flessibile di lavoro in un unico coacervo, ampliando in tal modo le possibilità di azione dell'ente, operando una distribuzione delle spesa complessiva tra i diversi impieghi, nel rispetto del tetto complessivo;

ATTESA la necessità di corrispondere adeguatamente al significativo incremento dei carichi di lavoro in essere e prevedibile, determinato sia dalla crescita del valore quantitativo dei servizi offerti, sia dalle nuove competenze attribuite alle Camere di Commercio, sia dall'accrescimento qualitativo richiesto, così come esplicitato in narrativa dal Segretario Generale e tenuto conto delle proposte dei competenti dirigenti;

VISTO il programma pluriennale dell'attività della Camera di Commercio I.A.A. di Prato, approvato con deliberazione di Consiglio n. 2/13 del 4 marzo 2013 e qui richiamati le linee strategiche e gli indirizzi programmatici per la gestione delle risorse umane;

SENTITE le Organizzazioni Sindacali;

All'unanimità,

DELIBERA

- 1) di prendere atto della Relazione del Segretario Generale, conservata agli atti e che qui si richiama integralmente, recante ad oggetto "Modifica della struttura organizzativa della Camera di Prato e della relativa dotazione organica";
- 2) di approvare, con le motivazioni esposte in narrativa e nelle premesse, la dotazione organica del personale della Camera di Commercio di Prato, secondo quanto riportato nel seguente prospetto:

Dotazione organica 2015-2017 (escluso il Segretario Generale)

DIRIGENTI – Vice Segretari Generali	3
Categoria D3	3
Categoria D1	17
Categoria C	38
Categoria B3	9
Categoria B1	1
Categoria A	2
Totale Dotazione Organica	73

- 3) di approvare, per le motivazioni esposte in narrativa e nelle premesse, le seguenti linee strutturali ed organizzative dell'Ente dal 2015, fatta salva l'istituzione di uffici di staff al Segretario Generale rispondente a disposizioni normative ovvero per esigenze organizzative tese al conseguimento degli obiettivi strategici dell'ente:

1. ANAGRAFICO E REGOLAZIONE DEL MERCATO

Funzioni anagrafiche



Funzioni di certificazione anche estere
Funzioni pubblicitarie e informative
Servizio di informazione
Funzioni di regolazione del mercato
Funzioni di metrologia legale

2. AFFARI GENERALI E ECONOMICI

Funzioni promozionali dell'economia e del territorio
Funzioni di servizio alle imprese
Funzioni di tutela e promozione della qualità e delle denominazioni di origine
Funzioni di studio e ricerca
Funzioni di informazione economica
Funzioni di regolazione delle controversie
Funzioni di vigilanza e attività sanzionatoria
Funzioni di informatizzazione

3. AMMINISTRAZIONE BILANCIO E PATRIMONIO

Servizi interni e di supporto, tecnici ed amministrativi
Servizi amministrativi contabili
Funzioni di amministrazione del personale
Gestione del Patrimonio

Staff al Segretario Generale

Funzioni di controllo di gestione e supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione
Uffici generali ed assistenza agli organi di governo
Funzioni di comunicazione ed informazione esterna compreso l'URP.

- 4) di confermare, per le motivazioni esposte in narrativa e nelle premesse, la graduazione delle posizioni dirigenziali già in essere determinata sulla base dei parametri per la valutazione della complessità organizzativa e delle responsabilità gestionali interne ed esterne delle posizioni dirigenziali, formalmente approvati dalla Giunta camerale con deliberazione n. 206 del 29 ottobre 2001;
- 5) di prendere atto che, a seguito della ricognizione effettuata dal Segretario Generale e dalla Dirigenza, la cui documentazione resta conservata agli atti del competente ufficio Personale, non si rilevano situazioni di soprannumerarietà né di eccedenze di personale, risultando invece una situazione di inadeguata copertura della dotazione organica;
- 6) di individuare, a livello di programmazione, ai sensi dei commi 1 e 19 dell'articolo 39 della L. 27 Dicembre 1997, n. 449, con le motivazioni riportate in narrativa e nelle premesse, il fabbisogno di personale per il triennio 2015-2017 nella copertura dei posti vacanti e copertura del turn over, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e dalle disponibilità di bilancio.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Gatia Baroncelli)

IL PRESIDENTE
(Luca Giusti)