



Deliberazione n. 9/16

Verbale del 14.03.2016

Oggetto: RICOGNIZIONE AI SENSI ART. 33 D.LGS. 165/2001. DETERMINAZIONI.

Introduce l'argomento il Segretario Generale che illustra la relazione sulla ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale camerale, compresa la dirigenza, elaborata dal medesimo sentiti i dirigenti camerale.

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

#### LA GIUNTA

UDITO il Segretario Generale;

VISTO l'articolo 4 della L. 29 Dicembre 1993, n. 580;

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

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;

TENUTO CONTO che la legge in parola impegna i dirigenti ad attivare la suddetta procedura;

VISTO il vigente Statuto camerale;

VISTA la deliberazione della Giunta Camerale n. 103/14 del 17 novembre 2014, con la quale sono state ridefinite le linee strutturali ed organizzative della Camera di Commercio di Prato ed approvata la nuova dotazione organica dell'Ente con decorrenza 1.1.2015;

VISTA la Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2016 approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 9/15 del 30 ottobre 2015, su proposta della Giunta Camerale;

VISTA la deliberazione di Consiglio Camerale n. 12/15 del 21.12.2015 con la quale è stato approvato il Preventivo per l'anno 2016 della Camera di Commercio di Prato;

PRESO ATTO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato al di fuori della dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva dall'impossibilità di rispettare vincoli normativi di spesa, ove presenti, e/o dalle esigenze funzionali e dalla situazione finanziaria dell'Ente;

VISTA la relazione sulla ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, compresa la dirigenza, predisposta dal Segretario Generale, in collaborazione con i dirigenti camerale, dalla quale non emergono situazioni di eccedenze di personale, né di soprannumerarietà, riscontrandosi al contrario una carenza di posti per quasi tutte le categorie;

DATO ATTO che permane una situazione di inadeguata copertura della dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta n. 103/2014 (-13,70%);

All'unanimità,



DELIBERA

di prendere atto della Relazione sulla ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale della Camera di Prato che, allegata al presente provvedimento (allegato "A"), ne forma parte integrante e sostanziale.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Catia/Baroncelli)

IL PRESIDENTE  
(Luca Giusti)



**Allegato A**  
**Deliberazione di Giunta n. 9/16**  
**del 14.03.2016**

**Ricognizione ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001**

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Catia Baroncelli)

IL PRESIDENTE  
(Luca Giusti)

Pagine 8 (compresa la copertina)

## RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE DELLA CAMERA DI PRATO<sup>1</sup>

L'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011 "Legge di stabilità 2012" impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale e dei dirigenti, stabilendo che le stesse non possano effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere nel caso non adempiano a tale ricognizione annuale.

La norma individua nei dirigenti i soggetti incaricati ad effettuare tale ricognizione, disponendo che, in caso di mancata attivazione delle procedure, i dirigenti responsabili siano valutati ai fini della responsabilità disciplinare.

Premesso quanto sopra e tenuto conto che la legge impegna i dirigenti a attivare la procedura, 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 dei mesi scorsi.

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.

A tal fine si evidenzia che la condizione di **soprannumero** si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato al di fuori della dotazione organica<sup>1</sup>, mentre la condizione di **eccedenza** si rileva dalla impossibilità di rispettare i vincoli normativi di spesa, ove presenti, e/o dalle esigenze funzionali e dalla situazione finanziaria dell'Ente<sup>2</sup>.

### 1) Condizioni di soprannumero

La vigente dotazione organica è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 103/14 del 17 novembre 2014, che ha portato la dotazione organica (a far data dal 1.1.2015) da complessive n. 78 unità (compreso n. 3 posizioni dirigenziali)<sup>3</sup> a n. 73 unità (compreso n. 3 posizioni dirigenziali). La figura del Segretario Generale è da considerarsi, per espressa indicazione della Giunta, come aggiuntiva rispetto alla dotazione organica come sopra deliberata.

<sup>1</sup> Definizione di soprannumerietà: situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta perciò posti vacanti utili per l'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti

<sup>2</sup> Definizione di eccedenza: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale

<sup>3</sup> La dotazione organica di n. 78 unità complessive era stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 113/13 del 16.12.2013.

I motivi della riduzione della dotazione organica sono espressi nell'apposita relazione del Segretario Generale datata 14 novembre 2014 e nell'atto deliberativo della Giunta n. 103/2014.

Si riporta di seguito il prospetto che confronta la dotazione organica, escluso il Segretario Generale, e il personale in servizio con contratti di lavoro a tempo indeterminato al 31.12.2015:

	Dotazione organica 2015-2017	Personale in servizio al 31.12.2015	Posti vacanti D.O. 2015-2017	Posti in soprannumero
DIRIGENTI (vice segretari generali)	3	1	2 (*)	0
Categoria D3	3	2	1 (**)	0
Categoria D1	17	14	3	0
Categoria C	38	35	3	0
Categoria B3	9	8	1	0
Categoria B1	1	1	0	0
Categoria A	2	2	0	0
<b>totali</b>	<b>73</b> oltre il S.G.	<b>63</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

(\*) di cui n. 1 posto vacante ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa del dirigente titolare di incarico di Segretario Generale della Camera di Prato.

(\*\*) di cui n. 1 posto di categoria D.3 è attualmente vacante, ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa di vincitore concorso pubblico per incarico dirigente a tempo determinato presso la stessa Camera di Prato.

Si riporta di seguito la situazione dettagliata per ciascuna area dirigenziale:

### Settore Anagrafico e Regolazione del Mercato

	Dotazione organica 2015-2017	Personale in servizio al 31.12.2015	Posti vacanti D.O. 2015-2017	Posti in soprannumero
DIRIGENTI (vice segretari generali)	1	0 (*)	1 (*)	0
Categoria D3	2	1 (*)	1 (*)	0
Categoria D1	5	4	1	0
Categoria C	19	18	1	0
Categoria B3	5	5	0	0
Categoria B1	0	0	0	0
Categoria A	0	0	0	0
<b>totali</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

(\*) n. 1 posto di categoria D.3 è attualmente vacante, ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa di vincitore concorso pubblico per incarico dirigente a tempo determinato presso la stessa Camera di Prato. Si precisa inoltre che il posto di dirigente a tempo indeterminato è attualmente ricoperto da dirigente con contratto di lavoro a termine.

### Settore Affari Generali ed Economici

	Dotazione organica 2015-2017	Personale in servizio al 31.12.2015	Posti vacanti D.O. 2015-2017	Posti in soprannumero
DIRIGENTI (vice segretari generali)	1	1	0	0
Categoria D3	1	1	0	0
Categoria D1	4	4	0	0
Categoria C	8	7	1	0
Categoria B3	1	0	1	0
Categoria B1	0	0	0	0
Categoria A	0	0	0	0
<b>totali</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### Settore Amministrazione Bilancio e Patrimonio

	Dotazione organica 2015-2017	Personale in servizio al 31.12.2015	Posti vacanti D.O. 2015-2017	Posti in soprannumero
DIRIGENTI (vice segretari generali)	1	0 (*)	1 (*)	0
Categoria D3	0	0	0	0
Categoria D1	5	4	1	0
Categoria C	9	8	1	0
Categoria B3	2	2	0	0
Categoria B1	1	1	0	0
Categoria A	2	2	0	0
<b>totali</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

(\*) di cui n. 1 posto vacante ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa, ai sensi dell'art. 20 L. 580/1993, del dirigente titolare di incarico di Segretario Generale della Camera di Prato.

### Uffici in Staff al Segretario Generale

	Dotazione organica 2015-2017	Personale in servizio al 31.12.2015	Posti vacanti D.O. 2015-2017	Posti in soprannumero
DIRIGENTI (vice segretari generali)	0	0	0	0
Categoria D3	0	0	0	0
Categoria D1	3	2	1	0
Categoria C	2	2	0	0
Categoria B3	1	1	0	0
Categoria B1	0	0	0	0
Categoria A	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Come si evince dai prospetti non risultano posizioni di personale in soprannumero al 31.12.2015 per nessuna delle categorie professionali, mentre, al contrario risultano presenti posti vacanti per ciascuna categoria, con particolare riferimento alle categorie C e D. Si dà atto altresì che due dei tre posti in dotazione organica per dirigenti sono coperti con contratti di lavoro a tempo determinato.

## 2) Condizione di eccedenza

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<sup>4</sup>.

Al riguardo si dà atto che il Consiglio camerale, nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2016 (pag. 61)<sup>5</sup>, ha formulato precise indicazioni sulle misure di contenimento della spesa di personale.

Si ritiene in ogni caso opportuno indicare i costi del personale relativi agli ultimi anni:

- costo 2012 (fonte bilancio d'esercizio 2012): € 3.531.921
- costo 2013 (fonte bilancio d'esercizio 2013): € 3.345.653
- costo 2014 (fonte bilancio d'esercizio 2014): € 3.343.159
- costo 2015 (dato provvisorio preconsuntivo 2015): € 3.229.740
- costo 2016 (dato preventivo 2016): € 3.194.674

che presentano un trend in diminuzione dei costi del personale.

Sul versante organizzativo – funzionale, si ritiene di dover precisare che 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 sua attività, richiedono 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.

A tal fine la Giunta, con proprio provvedimento n. 103/14 sopra citato, ha approvato la nuova struttura organizzativa dell'Ente, con decorrenza operativa dal 2015. La revisione della struttura organizzativa si è prefissa principalmente di garantire un miglioramento

<sup>4</sup> L'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con L. 122/2010, a decorrere dal 2011, stabilisce che 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.

<sup>5</sup> Delibera di Consiglio n. 009/15 del 30.10.2015





continuo dell'efficienza e dell'efficacia gestionale, soddisfacendo contemporaneamente a esigenze di carattere funzionale e di bilancio, tenuto conto delle novità introdotte dal D.L. 90/2014.

La revisione della struttura organizzativa ha confermato le tre aree dirigenziali, sia pure con diverse funzioni e articolazioni, così come ha confermato gli uffici di staff al Segretario Generale (in particolare, segreteria generale, controllo di gestione e relazioni esterne), sopprimendo il servizio amministrativo contabile onde per cui gli uffici dell'amministrazione sono tutti direttamente coordinati dal dirigente (al momento il Segretario Generale ad interim).

Il 2015 è stato un anno complesso da un punto di vista organizzativo, in quanto è stato dato attuazione alle nuove linee organizzative delineate dall'organo politico, oltre al fatto che è cessato nel corso dell'anno un dipendente di categoria D, preposto all'ufficio Estero; ciò ha reso necessario procedere all'assunzione delle necessarie e opportune revisione delle procedure nonché dei processi sia organizzativi che amministrativi.

Il 2016 rappresenterà un anno di forte cambiamento. L'imminente legge di riforma del sistema camerale poi porterà quasi sicuramente ad accorpamenti tra camere di commercio (tra cui quella di Prato), con conseguente necessità di riassetto strutturali-organizzativi.

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, tenuto altresì conto degli imminenti processi di aggregazione.

### **Limiti assunzionali**

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 2016, la Camera di Commercio di Prato potrebbe assumere nel limite del 100% della spesa corrispondente al personale cessato nell'anno precedente; nel 2015 c'è stata n. 1 cessazione di personale di categoria D utile ai fini assunzionali.

Ne consegue che potrebbero essere attivate 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, nonché una procedura di assunzione dall'esterno.

E' evidente tuttavia che tali possibilità potrebbero realizzarsi solo nei limiti delle disponibilità bilancio e nel 2016 non sono state previste risorse per nuove assunzioni di alcun tipo. Il Consiglio camerale, nella sopra citata Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2016, ha espressamente indicato quale misura di contenimento della spesa "*// blocco totale delle assunzioni, comprese quelle tramite mobilità, anche a copertura del turn over del personale cessato*".

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. In merito ai limiti di spesa per i contratti di lavoro flessibile stabiliti dal Legislatore si è già detto nel paragrafo precedente; sul punto occorre qui solo ricordare che il Consiglio camerale, nella sopra citata Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2016, ha espressamente indicato quale misura di contenimento della spesa "*l'azzeramento del ricorso a personale a tempo determinato*".

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.

Prato, 23 febbraio 2016

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott.ssa Catia Baroncelli)



---

Note finali

<sup>i</sup> La ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale, dalla data di entrata in vigore dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, è stata puntualmente svolta ed è stata recepita con atti deliberativi:

- per l'anno 2012: delibera di Giunta n. 062/12 del 14.06.2012 "Ricognizione ai sensi Art. 33 D.Lgs. 165/2001. Determinazioni"
- per l'anno 2013: delibera di Giunta n. 21/13 del 04.03.2013 "Ricognizione ai sensi Art. 33 D.Lgs. 165/2001. Determinazioni"
- per l'anno 2014: delibera di Giunta n. 113/13 del 16.12.2013 "Programmazione triennale fabbisogno personale. Anni 2014-2016"
- per l'anno 2015: delibera di Giunta n. 103/14 del 17.11.2014 "Modifica della struttura organizzativa della Camera di Commercio di Prato e della relativa dotazione organica"