

**PROGRAMMA PLURIENNALE DI FABBISOGNO DI
PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020
AGGIORNAMENTO 2019**

ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

All'1.1.2019 la dotazione organica dell'Ente, costituita dal personale effettivamente in servizio, sarà la seguente:

Categoria posizione	n. dipendenti pianta organica	n. Posti coperti	<i>di cui nell'Area Segreteria generale, bilancio e contabilità</i>	<i>di cui nell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane</i>	<i>di cui nell'Area regolazione del mercato, promozione e provveditorato</i>	Posti vacanti
B2	13	5	1	3	1	8
C2	18	10,43	1,5	6,93	2	7,57
D	10	7,57	2	2,67	2,9	2,43
Dirigenti	2	2		1	1	
TOTALE	43	25	4,5	13,6	6,9	18

oltre al Segretario Generale, posto al di fuori della dotazione organica dell'Ente in quanto previsto sia dalla legge regionale 20 maggio 2002 n. 7 sia dalla legge 29 dicembre 1993 n. 580, come modificata in ultimo dal decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 219, con funzioni di vertice dell'amministrazione, sovraordinato al personale della Chambre, compreso quello dirigenziale, e la risorsa dedicata all'Ufficio stampa, struttura temporanea legata al mandato del Presidente della Chambre, istituita con la deliberazione n. 80 in data 18 gennaio 2012 in attuazione dell'articolo 15 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22.

Ai fini della predisposizione del presente aggiornamento 2019 al Programma pluriennale vanno tenute presenti le seguenti circostanze:

- con riferimento alla necessità di organizzare e avviare, presso l'Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato, le attività connesse all'attuazione dell'intesa con il Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione dell'Assessorato regionale agli Affari europei, Politiche del lavoro, Inclusione sociale e Trasporti è stata evidenziata dalla Dirigente competente l'esigenza di integrare le professionalità presenti nell'Area con un istruttore amministrativo D;
- dal 31.12.2018 viene a cessare per raggiunti limiti contributivi il rapporto di lavoro di un'unità di personale di categoria B, posizione B2, collocata nell'Area Anagrafica, Studi, Ambiente e Risorse umane;

- nella stessa Area, un'unità di personale di categoria B, posizione B2 risulta assente per malattia dal mese di marzo 2018, con ultima scadenza prevista per il 10 gennaio 2019, il che ha reso necessaria la sua sostituzione con personale a tempo determinato, come da modifica del fabbisogno già effettuata per il 2018. La stessa ha preannunciato per le vie brevi la sua necessità di prolungare ulteriormente tale assenza oltre la scadenza sopra menzionata nel corso del 2019;
- sempre nell'Area Anagrafica, Studi, Ambiente e Risorse umane un'unità di personale di categoria C, posizione C2, risulta utilmente collocata in graduatoria concorsuale di altro Ente del comparto per l'assunzione a tempo indeterminato di funzionari cat. D, ed è quindi presumibile, dato lo stato dello scorrimento di tale graduatoria, che entro l'anno 2019 possa presentare le proprie dimissioni per transitare ad altro Ente.

VINCOLI DA CONSIDERARE

1. Valore- limite stanziato nel bilancio di previsione

Al fine di verificare la coerenza del fabbisogno 2019 con gli spazi finanziari disponibili, la dotazione organica prevista, derivante dal deve venire rappresentata non solo in termini di quantità ma anche di valore. Partendo dai recenti valori previsti dal TUDC, le cui modifiche sono state sottoscritte in data 7 novembre 2018, la sopra indicata dotazione organica viene quindi trasformata in valore finanziario. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie e calcolando il personale part-time equivalente in proporzione al personale a tempo pieno, si ottengono i valori rappresentati dalla tabella seguente:

CAT.	UNITA' DI PERSONALE EQUIVALENTE	RETRIBUZIONE ORDINARIA, STRAORDINARIA E ACCESSORIA	ONERI A CARICO DELL'ENTE	SPESA TOTALE
Dirigenti (compreso SG)	3	€ 280.578,72	€ 108.495,11	€ 389.073,83
D	7,57	€ 283.626,74	€ 113.306,54	€ 396.933,27
Add. Stampa	1	€ 48.734,43	€ 20.432,31	€ 69.166,74
C2	10,43	€ 331.592,97	€ 130.862,12	€ 462.455,09
B2	5	€ 141.653,22	€ 54.223,79	€ 195.877,01
TOTALI	27	€ 1.086.186,08	€ 427.319,87	€ 1.513.505,95

Ai fini dell'adozione del presente aggiornamento la spesa del personale teorica prevista, data dalla spesa relativa al personale in servizio, sommata a quella derivante dalle necessità evidenziate, non può essere superiore alla spesa potenziale massima che, in assenza di altri vincoli, per la Chambre va individuata nel valore dello stanziamento del bilancio di previsione, dato dalla somma dei seguenti conti:

CONTO	VALORE
Retribuzione ordinaria	€ 981.630,70
Retribuzione straordinaria	€ 5.500,00
Retribuzione accessoria	€ 63.147,26
Indennità varie	€ 7.647,12
Retribuzione di posizione dirigenti	€ 51.283,86
Oneri previdenziali e assistenziali	€ 279.416,35
Accantonamento TFR	€ 72.015,70
IRAP	€ 93.674,69
Buoni pasto dipendenti	€ 22.560,00

La spesa potenziale massima va quindi individuata in euro: € 1.576.875,68

2. Vincoli normativi

Ad oggi a tale riguardo va tenuto conto del vincolo imposto dal decreto del Ministero dello Sviluppo economico 16 febbraio 2018, recante "Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale" pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 57 del 9 marzo 2018, che:

- all'art. 7, comma 3, dispone che le Camere di commercio non soggette ad accorpamenti sono tenute, in sede di prima programmazione dei fabbisogni, a rideterminare il proprio contingente di personale dirigente e non dirigente e, di conseguenza, le proprie dotazioni organiche, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati ai sensi del comma 4, lettera a *-bis*) dell'art. 18 della legge n. 580 del 1993 con apposito decreto del Ministero dello Sviluppo Economico, non ancora emanato;
- al comma 5 del citato articolo 7 del decreto dispone che, fino all'adozione degli atti di rideterminazione dei contingenti di cui sopra, è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

Per dare una completa informazione va considerato che, nell'ambito dell'iter legislativo della finanziaria nazionale, è stato approvato un emendamento a tale disposizione che consentirebbe alle Camere di commercio non soggette ad accorpamento, quale è il caso della Chambre, di procedere dall'1.1.2019 a nuove assunzioni nel limite delle cessazioni intervenute nell'anno precedente.

L'effettiva applicabilità alla Chambre del decreto ministeriale sopra citato è soggetta alla decisione della Corte Costituzionale; nei confronti del decreto, infatti, è stato promosso, da parte della Regione Autonoma Valle d'Aosta, un conflitto di attribuzione.

In assenza di emanazione della manovra finanziaria 2019 e/o di intervenuta decisione in merito all'azione sopra menzionata, un atteggiamento prudentiale impone alla Chambre di non procedere ad assunzioni di nuovo personale.

VALUTAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE

Come già evidenziato nel Programma triennale 2018-2020 di fabbisogno di personale, la Chambre ha subito negli ultimi anni notevoli contrazioni del proprio organico, il che rende necessario di non depauperarlo ulteriormente per garantire le risorse indispensabili allo svolgimento dei compiti degli uffici.

Una disamina della complessità e molteplicità delle funzioni, anche di nuova attribuzione, che la Chambre viene chiamata a svolgere, quali quelle relative all'orientamento al lavoro o alla digitalizzazione delle imprese, o alle forme di promozione dello sviluppo imprenditoriale locale in un contesto sempre più internazionale e complesso, impone poi che la programmazione del fabbisogno venga effettuata secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future.

Pertanto si evidenzia, innanzitutto, l'esigenza della sostituzione, dell'unità di personale cat B2 in uscita nel 2018 per pensionamento con profilo contrattuale diverso (C2), che possa prestarsi ad una maggiore flessibilità nell'impiego "trasversale" anche in ambiti non meramente esecutivi, ma che richiedono capacità di adattamento a contesti normativi e tecnologici in continuo mutamento, sia sotto il profilo degli applicativi utilizzati per le attività d'ufficio, sia nell'ottica dei servizi, anche di natura consulenziale, da rendersi all'utenza, soprattutto in contesti quali quello dell'e-government e dell'identità digitale del cittadino imprenditore.

Appare inoltre opportuno rappresentare fin da ora l'esigenza che potrebbe derivare dall'assegnazione di finanziamenti o trasferimenti specifici che richiedano l'impiego di risorse a tempo determinato, in possesso di specifiche professionalità, consentendo di fornire alle imprese un'assistenza qualificata ed efficace a promuovere un reale processo di crescita.

In una logica di impiego ottimale delle risorse, verranno valutati e se possibile preferiti percorsi di progressione del personale in servizio valorizzandone le professionalità acquisite e incentivandone la crescita professionale all'interno di procedure di reclutamento che prevedano una riserva di posti per il personale interno. Tale percorso, peraltro, presenta il vantaggio di comportare un minore impatto per gli equilibri finanziari dell'ente.

Non appare, per ora, ai fini sopra menzionati, praticabile la riconversione del personale di pari categoria di quello richiesto, ma assegnato ad altri uffici, mediante specifici corsi di formazione, che incontra il limite invalicabile dell'intenso assorbimento delle risorse nelle attività già svolte, dell'assenza di risorse soprannumerarie, e del permanere del contingentamento delle risorse economiche dedicate alla formazione, ancora soggette ai limiti del DL 78/10, che impongono scelte drastiche nell'attivazione di percorsi formativi, che finiscono con il concentrarsi sull'aggiornamento alle novità normative necessario allo svolgimento delle consuete attività.

In una scala ridotta quale quella della Regione Valle d'Aosta al momento appare anche difficile, pur trattandosi di un'alternativa che va valutata, che possa realizzarsi a favore della Chambre, che per caratteristiche genetiche e funzionali rappresenta un "*unicum*" in tema di conoscenze, capacità e caratteristiche specifiche richieste al personale, una vera e propria "ricognizione delle competenze" all'interno del perimetro del comparto unico, finalizzata ad una fluida circolazione dei talenti, con percorsi di comando o trasferimento.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, considerati i vincoli di bilancio e, quindi, l'impossibilità di programmare interventi che comportino incremento della spesa, si ritiene di determinare l'aggiornamento 2019 della programmazione del fabbisogno triennale 2018-2020 del personale camerale, come sotto specificato, stabilendo che le modifiche che dovessero rendersi necessarie a seguito dell'operatività di nuovi servizi o a fronte del finanziamento di progetti specifici saranno oggetto di una valutazione che tenga conto delle maggiori entrate e, quindi, del modificato vincolo di bilancio.

ANNO 2019:

- 1. Sostituzione, di un'unità di personale cat. B2 in servizio presso l'Area Anagrafica, Studi, Ambiente e risorse umane, cessata per pensionamento, con un'unità di personale a tempo indeterminato di cat. C2.** In relazione ai vincoli finanziari tale operazione, posto il costo dell'unità cessata, considerata la retribuzione individuale di

anzianità dalla stessa goduta, potrebbe essere effettuata senza incrementare la dotazione finanziaria sopra evidenziata, come sotto illustrato:

COSTO B2	€ 42.672,21
COSTO C2	€ 42.176,11

Le tempistiche di tale intervento, in relazione ai vincoli normativi, sono invece dettate da quelle di approvazione della manovra finanziaria emendata come sopra prospettato, o dagli esiti del contenzioso in Corte costituzionale, che dovrebbe chiarire l'applicabilità o meno alla Chambre delle disposizioni contenute nel decreto ministeriale 16 febbraio 2018.

Fino all'effettuazione di tale assunzione a tempo indeterminato, al fine di non creare eccessivo perturbamento dell'attività degli uffici dell'Area appare opportuno, ad invarianza di spesa, l'inserimento del sotto indicato intervento:

- 2. Prosecuzione della sostituzione, dell'unità di personale cat. B2 assente per malattia in servizio presso l'Area Anagrafica, Studi, Ambiente e risorse umane con unità di personale a tempo determinato**, di pari livello, nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, fissando quale termine della stessa il rientro dell'unità di personale assente o il termine massimo del 30 giugno 2019.
Il costo massimo quantificato di tale sostituzione è pari ad euro 18.072,44.

In esito a tali interventi la spesa del personale massima teorica prevista per il 2019, data dalla somma della spesa per il personale in servizio e la spesa massima ipotizzabile per gli interventi sopra menzionati, è quantificabile in euro 1.573.754,50, e risulta coerente con gli spazi finanziari disponibili, come sopra determinati in euro 1.576.875,68.

ECCELENZE E PERSONALE IN DISPONIBILITA'

Ai fini di quanto stabilito dall'art. 44 delle l.r. 22/2010, e alla luce dei ragionamenti sopra esposti, si dà atto che per il 2019 non vi sono eccedenze di personale da inserirsi negli elenchi di personale in disponibilità.

TELELAVORO E LAVORO FLESSIBILE

Quanto alla determinazione dei posti assoggettabili a telelavoro e lavoro flessibile, eventuali progetti in tal senso appaiono per il momento irrealizzabili, data l'esiguità dell'organico attuale, se non compromettendo gravemente due logiche strategiche che hanno improntato l'organizzazione dei servizi dell'Ente, quali:

- la trasversalità ed il lavoro in staff, che genera anche un sistema di sostituzioni interne fra il personale addetto alle diverse Aree;
 - la particolare attenzione dedicata ad un approccio di tipo consulenziale, tramite sportello e telefono, all'utenza, che vi accede in maniera indifferenziata in orari anche pomeridiani;
- e incidendo negativamente sull'azione amministrativa dell'Ente.

Le esperienze di telelavoro e di lavoro agile fin qui attivate in enti camerali, oltre ad essere state messe in campo da realtà numericamente superiori, non a caso interessano settori di attività standardizzata e omogenea, la cui dislocazione fuori dalla sede di lavoro non incide in maniera significativa sul servizio reso all'utenza; non appare possibile, al momento, individuare attività con tali caratteristiche all'interno della Chambre.

Infine, è necessario inserire nel presente documento le percentuali di impiego del personale camerale adibito all'Albo nazionale gestori ambientali, a norma di quanto disposto dall'art. 3 del Decreto ministeriale del 02/05/2006, che disciplina la gestione finanziaria dell'Albo nazionale gestori ambientali e le modalità di rendicontazione delle sezioni regionali. E' infatti stabilito che le Camere di commercio mettano a disposizione della Sezione competente il personale necessario ed utile per garantire il funzionamento della Sezione stessa e per l'esercizio delle attività ad essa spettanti, e che il costo sostenuto dalla Camera di commercio per il personale sia oggetto di rimborso a seguito di rendicontazione.

Per l'anno 2019, in funzione del consolidato aumentato volume di attività connesso con la gestione dei trasportatori transfrontalieri di rifiuti e con l'organizzazione degli esami per i responsabili tecnici delle imprese di gestione dei rifiuti, il *range* di utilizzo percentuale del personale camerale assegnato allo svolgimento delle funzioni della Sezione Regionale Valle d'Aosta è stato rideterminato come segue:

Katia Butelli – Segretario D – 60/70%

Federica Boerio – C2 – 90/100%

Susy Liserra – C2 – 90/100%

oltre all'utilizzo, non inferiore al 60%-70%, dell'unità di personale che andrà a sostituire l'unità cessata per pensionamento al 31.12.2018.