Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura
B A R I

DELIBERAZIONE N. 80 del 2.11.2016

OGGETTO: Piano Triennale dei fabbisogni personale 2016-2018 e Piano Occupazionale 2016

Il Presidente cede la parola al Segretario Generale per relazionare sull'argomento posto in trattazione.

La Dott.ssa Partipilo riferisce che l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 dispone che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, tenendo inoltre in considerazione le assunzioni obbligatorie previste dalla norma.

L'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno è altresì richiamato dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 contenente le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che, al comma 4 dell'articolo 6, la prevede - unitamente agli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale - quale parametro di riferimento in caso di decisioni dell'organo di vertice dell'amministrazione di variazioni delle dotazioni organiche già determinate. Al comma 4-bis è quindi positivizzata l'iniziativa dirigenziale in ordine alla individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. La previsione è confermata dai successivi articoli 16 comma 1 lettera a-bis e 17 comma 1 lettera d-bis.

La programmazione del fabbisogno di personale - ora estesa al personale delle Aziende Speciali - è, come puntualizzato all'articolo 35 comma 4 del decreto legislativo 165/2001, presupposto per l'adozione delle determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento.

Trattasi di adempimento con periodicità annuale ed ambito di riferimento triennale. Lo scorrimento annuale consente di rivedere le scelte programmatiche già effettuate - ove ciò si riveli necessario in relazione alle mutate esigenze organizzative dell'Ente - e rende così la dotazione di risorse umane costantemente adeguata alle attività programmate per la migliore realizzazione dell'interesse pubblico affidato alla cura dell'Ente.

Il comma 1 dell'articolo 6 del citato d.lgs. 165/2001 prevede che la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche siano determinate previa informazione delle Organizzazioni sindacali mentre il successivo comma 6 sancisce per le amministrazioni che non provvedono agli adempimenti contenuti nell'articolo, l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'articolo 33 del decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 16 comma 1 della legge 12 novembre 2011 n. 183, stabilisce l'obbligo di procedere almeno annualmente alla ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria prevedendo per le amministrazioni che non adempiono l'impossibilità di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

La pianificazione delle politiche per il personale ed il reclutamento di risorse, in quanto atto organizzativo, non necessita di motivazione: essa deve tuttavia risultare conforme ai criteri - di matrice costituzionale - di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità.

La recente adozione della nuova struttura organizzativa dell'Ente e la formale assegnazione alle aree dirigenziali degli obiettivi da perseguire nell'anno in corso rappresentano riferimenti essenziali per l'esatto svolgimento delle procedure di cui si occupa il presente provvedimento.

Si elencano a seguire le norme di legge e i documenti di prassi che disciplinano le procedure di reclutamento di personale presso le Pubbliche Amministrazioni ed in particolare le Camere di Commercio.

- Articolo 14, comma 5, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito con legge 7 agosto 2012 n. 135 contenente "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" come modificato dall'articolo 4 comma 16-ter del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101 convertito con legge 30 ottobre 2013 n. 125 contenente "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" a norma del quale, ai fini del concorso agli obiettivi di finanza pubblica le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura – a decorrere dall'anno 2016 - possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. La stessa norma prevede poi che l'individuazione del limite avvenga su base nazionale e che la relativa assegnazione alle singole Camere di Commercio delle unità di personale da assumere sia stabilita con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico sulla base dei criteri individuati da un'apposita Commissione costituita presso il medesimo Ministero.
- La Legge 28.12.2015, n. 208, *recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)"*, interviene sul regime delle assunzioni disciplinando specifiche prescrizioni per le sole amministrazioni di cui all'art. 3, commi 1, 2 e 5 del D.L. 24.06.2014, n. 90, ossia le amministrazioni dello Stato, le Agenzie, gli Enti pubblici non economici, gli Enti di cui all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 (Unioncamere), gli Enti di ricerca, le Regioni e gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno; pertanto per le Camere di Commercio, in assenza di disposizioni diverse, risulta confermato il quadro risultante dall'art. 14, comma 5 del D.L. 95/2012 e dell'art. 4, comma 16-ter del D.L. 101/2013 summenzionato, in base al quale le Camere di Commercio possono assumere (virtualmente), a decorrere dal 2016, personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente da calcolare secondo la ripartizione a livello nazionale.
- Il citato decreto 95/2012 al comma 7 dell'articolo 14 puntualizza che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili.
- Ai sensi dell'articolo 4 comma 4 del decreto 101/2013 l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata fino al 31 dicembre 2016.
- Articolo 76 comma 8-bis decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 contenente "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" convertito con legge 6 agosto 2008 n. 133 - comma aggiunto dall'articolo 4 comma 103 lettera b) della legge 12 novembre 2011 n. 183 contenente "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" - Legge di stabilità 2012 - a norma del quale le Aziende Speciali create dalle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura sono soggette ai vincoli in materia di personale previsti dalla vigente normativa per le rispettive Camere e in ogni caso gli atti di assunzione di personale a qualsiasi titolo devono essere asseverati e autorizzati dalle rispettive Camere.
- Articolo 18 comma 2-bis citato decreto legge 112/2008 comma sostituito dal comma 557 articolo unico legge 27 dicembre 2013 n. 147 - legge di stabilità 2014 - contenente "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" - legge stabilità 2014 - a norma del quale le disposizioni che stabiliscono a carico delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 d.lgs. 165/2001 divieti o limitazioni alle assunzioni di personale si applicano anche alle Aziende Speciali.

- Il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con la nota circolare n. 11786 del 22 febbraio 2011 - il cui contenuto l'Unioncamere nazionale ha puntualmente mutuato nel documento "Le assunzioni di personale nelle Camere di Commercio: la ricostruzione del quadro normativo" - ha chiarito come la cessazione di un dipendente generi per l'amministrazione economie sia in riferimento al trattamento fondamentale sia relativamente al trattamento accessorio e come, pertanto, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, personale delle aree) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, a cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio.
- Articolo 7 comma 6 decreto legge 101/2013 prevede l'obbligo di procedere alla rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla vigente normativa e di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero così rideterminato e quello allo stato esistente, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente.
- Utili le esplicitazioni contenute nei citati documenti del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'Unioncamere Nazionale in ordine 1) alle modalità di calcolo del costo del dipendente vincitore di concorso, pari al differenziale retributivo, 2) alla non computabilità dello stesso tra i cessati ai fini della determinazione del budget assunzionale utile per l'anno successivo, 3) all'obbligo di esperire le procedure di mobilità anche in caso di scorrimento di graduatorie ancora efficaci, 4) al riferimento, quale trattamento economico fondamentale, ai fini della quantificazione dei risparmi da cessazioni, alla posizione economica di ingresso e, per i dirigenti, al trattamento retributivo corrispondente alla qualifica posseduta, 5) alla esclusione del personale appartenente alle categorie protette, nel limite della copertura della quota d'obbligo, dalle limitazioni normative in materia di assunzione e della consequenziale esclusione delle cessazioni dello stesso personale dalla quantificazione delle risorse utili per le nuove assunzioni, 6) alla necessità, ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni - da computare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dai relativi costi - di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali, 7) alla modalità di calcolo sia dei risparmi relativi alle cessazioni che dei costi delle assunzioni ed infine 8) alla particolare cautela in merito all'eventuale utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile, che deve essere rigorosamente rispettoso delle condizioni di ammissibilità - connesse con esigenze temporanee o eccezionali - al fine di non determinare nuovo precariato e comportamenti in antitesi con i principi di corretto funzionamento delle pubbliche amministrazioni.
- L'articolo 9 comma 11 del citato decreto 78/2010 prevede che qualora le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente siano inferiori all'unità le quote non utilizzate possano essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi fino al raggiungimento dell'unità. L'applicabilità della norma alle Camere di Commercio è stata verificata anche da numerose sentenze della Corte dei Conti e da Unioncamere. Peraltro, tale norma non può ragionevolmente interpretarsi se non nel senso che ciascun ente possa cumulare i resti fino al raggiungimento della cifra necessaria per effettuare l'assunzione di quella specifica unità ritenuta prioritaria in sede di programmazione dei fabbisogni.
- Il decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 - convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 - rubricato "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" al comma 2 dell'articolo 1 ha abolito il trattenimento in servizio oltre i limiti di età previsti per la pensione.

L'elencazione delle norme che regolano la materia deve completarsi con il riferimento alla legge 11 agosto 2014 n. 114 che, in sede di conversione del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, ha riformulato l'articolo 72 comma 11 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 che disciplina la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. Rispetto al testo previgente la disposizione non pone

più un limite temporale di vigenza (precedentemente fissato al 31 dicembre 2014); la risoluzione unilaterale diviene quindi un istituto utilizzabile a regime dalle pubbliche amministrazioni, con riferimento al requisito contributivo aggiornato per il conseguimento della pensione anticipata, come disciplinato dall'articolo 24 commi 10 e 12 del decreto legge n. 201 del 2011, ed a condizione che dallo stesso il lavoratore non subisca le penalizzazioni previste dal già citato articolo 24 comma 10, tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 quater secondo periodo del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216 convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012 n. 14 come modificato dall'articolo 1 comma 113 della legge 23 dicembre 2014 n. 190. La circolare ministeriale n. 2/2015 precisa che l'intervento legislativo è volto a favorire il ricambio ed il ringiovanimento del personale nelle pubbliche amministrazioni. La norma dispone che la decisione dell'amministrazione sia motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi. I dipendenti camerali che nel corso 2016 sono sttati interessati da tale misura sono in numero di 3 inquadrati nelle seguenti categorie

- n. 2 "B1"
- n. 1 "C"

e nei successi anni 2017 e 2018 saranno presumibilmente in numero di 2 inquadrati nelle seguenti categorie:

- n. 2 "C" .

La cornice normativa di riferimento per le scelte di programmazione del fabbisogno del personale camerale, da ultimo, non può non tener conto dell'articolo 28, comma 14, del decreto legge 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11.8.2014, n. 114, il quale dispone che nelle more del riordino del sistema delle camere di commercio, l'importo del diritto annuale è ridotto come segue:

* per l'anno 2015 del 35%
* per l'anno 2016 del 40%
* per l'anno 2017 del 50%.

Si riportano a seguire - suddivisi per categoria - i dati relativi al personale in servizio presso l'Ente alla data del presente provvedimento.

	Numero dipendenti
SEGRETARIO GENERALE	**1**
DIRIGENTI	**2**
CATEGORIA DI PROFILO GIURIDICO DI ACCESSO D3 FUNZIONARIO	**13**
CATEGORIA D PROFILO GIURIDICO DI ACCESSO D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	**29**
CATEGORIA C ASSISTENTE	**93**
CATEGORIA B PROFILO GIURIDICO DI ACCESSO B3 OPERATORE	**4**
CATEGORIA B PROFILO GIURIDICO DI ACCESSO B1 ESECUTORE	**7**
CATEGORIA A ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	**4**
TOTALE	**153**

In base a quanto delineato dai dirigenti non risultano al momento eccedenze di personale in alcuna Area organizzativa.

Ad oggi è stata autorizzata la trasformazione da tempo indeterminato e pieno a tempo indeterminato e parziale del contratto individuale di lavoro di n. 13 dipendenti dell'Ente con percentuali varie della prestazione lavorativa corrispondenti a numero 10,75 dipendenti a tempo pieno (full time equivalent - FTE) per cui il totale complessivo di dipendenti dell'Ente a tempo pieno risulta pari a n. 150,75 unità.

In data 19/05/2015 con Deliberazione di Giunta Camerale n. 61 è stata aggiornata la dotazione organica dell'Ente da 215 unità è passata a 185 unità. Risultano, quindi, scoperti 34,25 posti.

Ai fini della elaborazione del piano occupazionale dell'anno 2016 si dà atto che nel 2015 sono cessati dal servizio i sotto elencati dipendenti inquadrati nella categoria e per la motivazione in corrispondenza di ciascuno indicate:

n. 1 dipendente inquadrato in Categoria D - posizione giuridica di accesso D3 limiti di età
n. 2 dipendenti inquadrato in Categoria C dimissioni
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria C decesso
n. 2 dipendenti inquadrato in Categoria C – limiti di età
n. 1 dipendenti inquadrato in Categoria A – limiti di età

Ai fini dell'adozione della programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2016-2018 si indicano a seguire i dipendenti - e la corrispondente categoria di inquadramento - che in ciascuno degli anni di riferimento sono cessati o cesseranno dal servizio per limiti di età o per risoluzione unilaterale previo preavviso di 6 mesi

Anno 2016
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria C per limiti di età
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria C per risoluzione unilaterale
n. 2 dipendenti inquadrati in Categoria B1 per risoluzione unilaterale
Anno 2017
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria C per risoluzione unilaterale
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria D - posizione giuridica D3 per limiti di età
Anno 2018
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria C per risoluzione unilaterale
n. 1 dipendente inquadrato in Categoria C per limiti di età

Non possono ovviamente farsi previsioni circa l'eventuale cessazione dal servizio per dimissioni da parte di altri dipendenti nel triennio di riferimento.

Con la deliberazione numero 61 del 19/05/2015 la Giunta camerale ha tra l'altro adottato le decisioni relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2015-2017 ed al piano occupazionale dell'anno 2015. Utile considerare, ai fini delle decisioni da assumere, come il personale inquadrato in categoria C - che richiede per l'accesso il diploma di scuola secondaria di secondo grado - rappresenta oltre il 62 per cento dell'organico complessivo (93 su 153) mentre i dipendenti inquadrati nella categoria D - per l'accesso alla quale è prescritto il diploma di laurea - solo il 27,45 per cento. Tale disequilibrio è nettamente più significativo se il riferimento è limitato al personale inquadrato nella categoria D con accesso giuridico D/3 (12 su 153 pari al 7,84 per cento).

Nel piano occupazionale dell'anno 2015, assunto con la deliberazione di Giunta Camerale n. 61 del 19/05/2015, è stata prevista la copertura di:

1. n. 1 posto di categoria D3;
2. n. 2 unità da inquadrare nella categoria D1 sulla scorta delle disponibilità assunzionali che residuano all'esito della procedura di assunzione dell'unità da inquadrare nella categoria D3 nonché delle disponibilità assunzionali che dovessero essere assegnate alla CCIAA di Bari con il decreto del MISE in applicazione del ridetto decreto legge 101/2013.
3. n. 2 posti di categoria B1, riservati alle categorie protette di cui all'articolo 1, comma 1 lett.a), della Legge 68/99, al verificarsi dei presupposti di legge;

Richiamando la Deliberazione di Giunta n. 61 summenzionata le risorse disponibili a quella data per l'anno 2015 risultavano le seguenti :

<table>
<tr><td colspan="2">disponibilità rivenienti dagli anni precedenti</td><td>€ 81.094,58</td></tr>
<tr><td colspan="2">+ percentuale risparmi cessazioni intervenute nell'anno 2014</td><td>€ 52.867,54</td></tr>
<tr><td colspan="2">Totale risorse disponibili</td><td>€ 133.962,-12</td></tr>
<tr><td colspan="2">di cui immediatamente utilizzabile - ex art. 14 c. 5 D.L. n. 95 del 06/07/2012 n. 135 come modificato dall'art. 4 c. 16 – ter D.L. n. 101 del 31/08/2013 convertito con Legge n. 125 del 31/10/13 – solo la parte di € 74.521,99 che si riferisce a periodi antecedenti la vigenza della normativa stessa, escludendo quindi i risparmi rivenienti dalle cessazioni dal servizio intervenute negli anni dal 2013 e 2014 e cioè</td><td rowspan="4">€ 74.521,99

risultano al momento utilizzabili senza necessità di autorizzazioni ministeriali.</td></tr>
<tr><td>20% risparmi cessazioni dell'anno 2013</td><td>€ 6.572,59</td></tr>
<tr><td>% risparmi cessazioni dell'anno 2014</td><td>€ 52.867,54</td></tr>
<tr><td>Totale risorse che risultano indisponibili per la necessità di attendere i provvedimenti del MISE.</td><td>€ 59.440,13</td></tr>
</table>

In relazione ai punti summenzionati relativi allo stato di attuazione del Piano occupazionale 2015 si precisa che:

1. In data 28 settembre 2015 si è proceduto con Determinazione del Segretario Generale n. 90 alla copertura di un posto di categoria D – posizione di accesso D3 – profilo professionale di Funzionario Amministrativo, mediante l'utilizzo della graduatoria di concorso pubblico approvata con deliberazione di Giunta n. 461 del 28/10/2003 previo esito negativo della comunicazione effettuata ai sensi dell'art. 34 bis comma 1 D.Lgs. 165/01 s.m.i. finalizzata all'assegnazione del personale in disponibilità iscritto negli elenchi di cui ai commi 2 e 3 del già citato art. 34. Il dipendente interno vincitore di concorso ha consentito all'amministrazione l'utilizzo solo parziale delle risorse preventivate corrispondente alla differenza tra le rispettive retribuzioni (differenziale D1-D3), recuperando, pertanto, ulteriori risorse al piano occupazionale, infatti sono state

utilizzate le risorse pari al differenziale D3-D1 corrispoindenti ad € 3.435,72 con un risparmio di € 34.718,21 rispetto ai 38.153,93di spesa preventivata preventivate;

2. In merito all'attuazione del punto 2, al fine di acclarare in via definitiva la portata applicativa residua della disciplina vigente in materia di validità ed efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici in estensione alle graduatorie relative a procedure riservate esclusivamente a personale interno, l'Ufficio competente ha inoltrato apposita richiesta di parere al Dipartimento della Funzione Pubblica, che ad oggi, nonostante 2 solleciti inoltrati nei mesi di marzo e settembre 2016, non risulta riscontrata;
3. Per quanto concerne il punto 3, l'obbligo di assunzione di personale ai sensi della legge 68/99 si è verificato alla data del 1°agosto 2015 ed ha riguardato n. 1 unità di personale ad integrazione della quota riservata ai soggetti di cui all'art. 1 della legge 68/99 (e non all'art. 18 comma 2, come inizialmente previsto). Effettuata la ricognizione di eventuali lavoratori in mobilità obbligatoria presenti negli appositi elenchi come previsto dagli att. 34 e 34bis del D.Lds. 165/01, l'Ufficio ha tempestivamente avviato le procedure per la selezione dei lavoratori avviati dal competente Ufficio Collocamento obbligatorio e, all'esito delle stesse, ha concluso il procedimento per l'assunzione, a decorrere dal 1.11.2016, del lavoratore individuato, giusta determinazione del Segretario Generale n. 93 del 21.10.2016.

Alle risorse disponibili rivenienti dai precedenti piani occupazionali anni 2012-2013-2014 pari ad € 74.521,99 devono essere dedotte le risorse utilizzate nel corso dell'anno 2015 pari ad € 3.435,72 per un totale di risorse residue disponibili pari ad € 71.086,27.

Nell'anno 2015 sono cessati dal servizio i dipendenti sottoelencati in corrispondenza di ciascuno dei quali è indicato il costo utile ai fini della quantificazione dei risparmi destinabili al piano occupazionale 2016:

n. 1 dipendente inquadrato in Categoria D - posizione giuridica di accesso D3	€ 38.153,93
n. 5 dipendenti inquadrat in Categoria C (€ 32.862,94x5)	€ 164.314,70
n. 1 dipendenti inquadrato in Categoria A	€ 29.461,83
	€ 231.930,46

Ai sensi dell'art. 14 comma 5 D.L. n. 95 del 06/07/12 convertito con legge n. 135 del 17/08/2012 come modificato dall'art. 4 comma 16-ter d.l. 31/08/2013 n. 101 convertito con L. n. 125 del 30/10/2013 delle risorse sopra indicate relative alle cessazioni dell'anno 2015 è utilizzabile (anche se solo virtualmente) per le assunzioni dell'anno 2016 la percentuale del 100%.
Risultano, pertanto, complessivamente disponibili per il piano occupazionale dell'anno 2016 le seguenti risorse:

€ 71.086,27	disponibili rivenienti dagli anni precedenti (€ 74.521,99-3.435,72diff. D1/D3)	+
€ 59.440,13	risorse che risultano indisponibili per la necessità di attendere i provvedimenti del MISE rivenienti dagli anni precedenti di cui al prospetto su esposto	+
€ 231.930,46	percentuali risparmi cessazioni intervenute nell'anno 2015	=
€ 362.456,86		

Le risorse su indicate ai fini delle decisioni assuzionali dell'Amministrazione vanno così suddivise:

€ 291.370,59	risultano indisponibili per la necessità di attendere i provvedimenti del MISE
€ 71.086,27	risultano utilizzabili senza necessità di autorizzazioni.

Ai sensi della normativa su indicata negli annoi 2017 e 2018 è destinabile (sempre virtualmente) al *turn over* il 100 per cento dei risparmi rivenienti dalle cessazioni dell'anno precedente.

Cesseranno negli anni 2016, 2017 e 2018 i dipendenti che di seguito si elencano con indicazione in corrispondenza di ciascuno di essi dei costi relativi solo al trattamento economico fondamentale ed al valore medio del trattamento accessorio presunto.

Tale ultimo valore, ancora non quantificato e/o quantificabile, è - presuntivamente ed al fine di consentire di procedere nelle prospettazioni oggetto delle decisioni di cui si tratta - fatto pari a quello relativo all'anno 2015, ultimo disponibile:

ANNO 2016

DIPENDENTE	CATEGORIA	STIPENDIO TABELLARE	13^ MENSILITÀ	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	TOTALE
PASCIOLLA FRANCESCO	C	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 11.787,61	€ 32.862,94
PALMIERI MICHELE	C	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 11.787,61	€ 32.862,94
FOGGETTI FRANCESCO	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 11.787,61	€ 30.469,38
LOPRIENO RAFFAELE	B1	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 11.787,61	€ 30.469,38
		==========	=========	==========	==========
TOTALI		€ 73.397,72	€ 6.116,48	€ 7.150,44	€ 126.664,64

ANNO 2017

DIPENDENTE	CATEGORIA	STIPENDIO TABELLARE	13^ MENSILITÀ	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	TOTALE
PELLEGRINI MARIA	D3	€ 24.338,14	€ 2.028,18	€ 11.787,61	€ 38.153,93
FORTUNATO ANGELA	C	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 11.787,61	€ 32.862,94
		==========	=========	==========	==========
TOTALI		€ 43.792,29	€ 3.649,36	€ 23.575,22	€ 71.016,87

ANNO 2018

DIPENDENTE	CATEGORIA	STIPENDIO TABELLARE	13^ MENSILITÀ	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	TOTALE
DI FINO FILIPPO	C	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 11.787,61	€ 32.862,94
MILELLA ANNA	C	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 11.787,61	€ 32.862,94
		==========	=========	==========	==========
TOTALI		€38.908,30	€ 3.242,36	€ 23.575,22	€ 65.725,88

Sempre per quanto riguarda il Piano 2016 - 2018, non essendo ancora noti gli indirizzi ministeriali sul sistema di assunzioni introdotto su base nazionale dalla legge 125/2013 in uno con la necessità di attendere il completamento del processo di riforma del sistema delle camere di commercio previsto dall'articolo 10 della Legge 7.8.2015, n. 124, appare opportuno rinviare ogni decisione allorquando i predetti quadri normativi saranno certi, fatta eccezione per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette.

L'istituto della risoluzione unilaterale già attivato e previsto nel piano occupazionale 2015 potrebbe essere riconfermato persistendone le motivazioni e precisamente:

* risponde alla ratio della normativa che è quella di favorire il ricambio ed il ringiovanimento del personale delle pubbliche amministrazioni;
* la riduzione del diritto annuo, decisa dal decreto legge n. 90/2014, impone l'adeguamento dell'intera struttura organizzativa dell'ente camerale che deve passare anche attraverso la riduzione dei costi del personale attualmente in servizio, anche al fine di preservare il virtuoso rapporto con gli oneri e con i proventi correnti.
* la sempre maggiore necessità di garantire l'erogazione dei servizi a più alto valore aggiunto impone assumere personale altamente qualificato;
* non si rilevano pregiudizi per la funzionale erogazione dei servizi.

La scelta ricadrebbe su tutti coloro i quali andranno a maturare, nel triennio 2016 - 2018, i requisiti di legge.

La Giunta, alla luce degli effetti del taglio del diritto annuale al cinquanta per cento dal 2017 e dell'imminente entrata in vigore della riforma del sistema camerale, deve inoltre esprimersi sull'orientamento da applicare alla mobilità volontaria in uscita del personale camerale.

Terminata l'esposizione del Segretario Generale, il Presidente invita la Giunta ad esprimersi in merito.

LA GIUNTA

Udita la relazione del Segretario Generale;

Visto il D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto l'articolo 14, comma 5, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito con legge 7 agosto 2012 n. 135, come modificato dall'articolo 4 comma 16-ter del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito con legge 30 ottobre 2013 n. 125;

Considerato che l'articolo 9, comma 11, del decreto legge n. 78/2010 prevede che qualora le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente siano inferiori all'unità le quote non utilizzate possano essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi fino al raggiungimento dell'unità;

Visto l'articolo 4 comma 4 del decreto legge 101/2013 il quale dispone che l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata fino al 31 dicembre 2016.

Vista la Legge 11 agosto 2014 n. 114 che, in sede di conversione del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, ha riformulato l'articolo 72 comma 11 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 che disciplina la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 28, comma 14, del decreto legge 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11.8.2014, n. 114;

Vista la Legge 7.8.2015, n. 124 ed, in particolare, l'articolo 10 recante delega al Governo per il ruordino delle funzioni e del finanziamento delle CCIAA;

Richiamata la Deliberazione n. 43 del 14.4.2014 avente ad oggetto "Nuova struttura organizzativa dell'Ente Camerale. Determinazioni";

Dato atto che la programmazione triennale può essere rivista in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale;

Ritenuto, non essendo ancora noti gli indirizzi ministeriali sul sistema di assunzioni introdotto su base nazionale dalla legge 125/2013 in uno con la necessità di attendere il completamento del processo di riforma del sistema delle camere di commercio, doversi limitare alla declinazione della programmazione finanziaria delle assunzioni rinviando ogni ulteriore decisione relativa agli anni dal 2016 al 2018 allorquando i predetti quadri normativi saranno certi, fatta eccezione per le assunzioni obbligatorie di personale appartenente alle categorie protette;

Condivise le argomentazioni proposte dal Segretario generale in ordine alle linee strategiche di politica del personale descritte in premessa;

Condivise, altresì, le proposte in ordine alla programmazione triennale 2016-2018;

Dato atto che non si rinvengono, allo stato attuale, situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;

Vista la Deliberazione n. 61 del 19/05/2015 avente per oggetto. "Piano triennale dei fabbisogni 2015-2017 e Piano occupazionale 2015";

A voti unanimi espressi a termini di legge,

DELIBERA

- la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di dare atto che l'attuale situazione del personale della Camera di Commercio di Bari in servizio non presenta situazioni di esubero o di eccedenza del personale;
- di approvare il programma triennale 2016-2018 del fabbisogno di personale e le risorse disponibili per le assunzioni come rappresentati nell'allegati "A" e "B" , anch'essi parti integranti del presente provvedimento;
- di utilizzare l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ridefinito dall'articolo 1 del Decreto Legge 24.6.2014, n. 90, nei confronti di tutti i lavoratori che matureranno nel triennio i requisiti di legge;
- di esprimere parere favorevole di massima all'istituto della mobilità rilasciando il relativo nulla osta alla richiesta di trasferimento per mobilità volontaria da parte dei dipendenti camerali, delegando il Segretario Generale a sottoporre alla Giunta eventuali situazioni di particolare criticità.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo)

IL PRESIDENTE
(Dott. Alessandro Ambrosi)

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 80 DEL 2.11.2016

PROGRAMMA FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2016-2018
RISORSE DISPONIBILI

ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018	
RISORSE NON UTILIZZATE PIANI OCCUPAZIONALI 2012-2013-2014-2015	€ 71.086,27				
RISPARMIO CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ANNO 2013 E 2014	€ 59.440,13				
100% RISPARMI CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ANNO 2015	€ 231.930,46	100% RISPARMI CESSAZIONI ANNO 2016 (STIMA)	€ 126.664,64	100% RISPARMI CESSAZIONI ANNO 2017 (STIMA)	€ 71.016,87
TOTALE	**€ 362.456,86**				

di cui immediatamente utilizzabile - ex art. 14 c. 5 D.L. n. 95 del 06/07/2012 n. 135 come modificato dall'art. 4 c. 16 – ter D.L. n. 101 del 31/08/2013 convertito con Legge n. 125 del 31/10/13 – solo la parte di **€ 71.086,27** che si riferisce a periodi antecedenti la vigenza della normativa stessa, escludendo quindi i risparmi rivenienti dalle cessazioni dal servizio intervenute negli anni dal 2013 al 2015 e cioè € 6.572,59 20% risparmi cessazioni 2013 € 52.867,54 50 % risparmi cessazioni 2014 €231.930,46 100 % risparmi cessazioni 2015			

ALLEGATO B) ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 80 DEL 2.11.2016

PIANI ASSUNZIONALI

ANNO 2016			ANNO 2017			ANNO 2018		
		COSTO			COSTO			COSTO
n. 1	DIPENDENTIE CATEGORIA B (art. 1 della legge 68/99)	€ 0,00			///			///