

ORGANIZZAZIONE E FABBISOGNO DEL PERSONALE

La riforma del sistema camerale, realizzata con D.Lgs. n. 25 novembre 2016, n. 219, ha reso alquanto incerto il futuro delle Unioni Regionali nell'ambito del sistema camerale.

In ottemperanza al mandato conferito dalla Giunta dell'Unione con delibera 3-2-2016 n. 5, i Segretari Generali hanno realizzato un alleggerimento della struttura organizzativa, nell'ottica di contenimento dei costi.

Con delibera 31-7-2017 n. 42, la Giunta dell'Unione si è pronunciata in merito alla riorganizzazione degli uffici dell'Ente, disponendo quanto segue:

- 1) *di proseguire nell'azione di riorganizzazione dell'Unione Regionale finalizzata alla riduzione dei costi a carico delle Camere associate anche, se ritenuto opportuno, attraverso l'esternalizzazione di attività quali, ad esempio, il servizio di elaborazione e gestione delle buste paga per il personale dipendente;*
- 2) *di incaricare il Segretario Generale di porre in essere le azioni necessarie alla ridefinizione delle attività dell'Unione che dovranno sostanzarsi a regime, una volta terminata la fase transitoria legata all'entrata in vigore della normativa di riordino delle Camere di Commercio, in quelle definite dal Comitato dei Segretari Generali, come in narrativa riportate”.*

Con delibera 15-11-2018 n. 60, la Giunta dell'Unione Regionale ha approvato la dotazione organica dell'ente, come segue:

Categoria	Numero unità
Dirigente	1
D3	3
D1	3
C	4
B1	1
Totale	12

In virtù dell'inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione ex C.C.N.L. 16-11-2022, risulta la seguente dotazione organica:

Categoria	Numero unità
Dirigente	1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	6
Area degli istruttori	4
Area degli operatori esperti	1
Totale	12

Si riporta di seguito il prospetto dei dipendenti attualmente in servizio:

Categoria	Unità in dotazione	Unità in servizio
Dirigenza	1	1 in aspettativa
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	6	1 in aspettativa
Area degli istruttori	4	1
Area degli operatori esperti	1	0
Totale	12	3, di cui 2 in aspettativa

Concluse oramai le procedure di accorpamento delle Camere di Commercio della Toscana, è in fase di svolgimento la procedura stabilita dall'art. 6, commi 1 e 1bis, Legge n. 580/1993 per il mantenimento o lo scioglimento dell'Unione Regionale.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 1bis, *“La costituzione ed il mantenimento di Unioni regionali in ogni caso è consentita sulla base di una relazione programmatica, da trasmettere al Ministero dello sviluppo economico, che dimostri l'economicità della struttura e gli effetti di risparmio rispetto alle altre possibili soluzioni di svolgimento delle relative attività”*.

Solo qualora la procedura descritta dall'art. 6, comma 1bis, abbia esito positivo, e le Camere di Commercio della Toscana si esprimano per il mantenimento dell'Unione Regionale, è possibile predisporre una programmazione sul fabbisogno del personale.

Sulla base dell'attuale pianta organica la spesa potenziale massima sostenibile è come di seguito indicato:

Area di appartenenza	Contingente numerico (dotazione)	Spesa potenziale massima sostenibile
Dirigenti	1	59.263,10
Funzionari (ex D3)	3	91.489,23
Funzionari (ex D1)	3	80.212,38
Istruttori	4	98.468,60
Operatori Esperti (ex B3)	0	0,00
Operatori Esperti (ex B1)	1	21.950,79
Totale	12	351.384,10

Il drastico alleggerimento della struttura organizzativa nell'ottica di contenimento dei costi e in



considerazione dell'incerto futuro delle Unioni Regionali è iniziato nel 2016 con il trasferimento di n. 3 dipendenti dell'Unione presso altri enti; in particolare:

- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. D1, in data 1 maggio 2016;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. B3, in data 21 novembre 2016;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. B3, in data 30 dicembre 2016.

Nel corso dell'anno 2017 si è perfezionato il trasferimento di n. 6 dipendenti dell'Unione presso altri enti; in particolare:

- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. D1, in data 10 febbraio 2017;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. C, in data 1 marzo 2017;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. D1, in data 1 maggio 2017;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. D1, in data 1 ottobre 2017;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. D1, in data 1 novembre 2017;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, di cat. D1, in data 27 dicembre 2017.

Nel corso dell'anno 2018 si è verificata la cessazione dal servizio di n. 3 dipendenti dell'Unione; in particolare:

- cessazione dal servizio, per effetto di dimissioni volontarie, di n. 1 unità di cat. B3, con decorrenza 18-1-2018;
- cessazione dal servizio, per decesso, di n. 1 unità di cat. C, in data 3-2-2018;
- risoluzione d'ufficio del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, di n. 1 unità di cat. B1, con decorrenza 29-12-2018.

Nel corso dell'anno 2019 si è verificata la cessazione dal servizio di n. 1 dipendente dell'Unione; in particolare:

- risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento, di n. 1 unità di cat. D5, con decorrenza 30-09-2019.

Nel corso dell'anno 2020 si è verificata la cessazione dal servizio di n. 3 dipendenti dell'Unione; in particolare:

- mobilità in uscita di n. 1 unità, cat. D3, con decorrenza 9 novembre 2020;
- cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 unità, cat. D3, con effetto dall'1 dicembre 2020;
- mobilità in uscita di n. 1 unità, cat. D1, con decorrenza 18 dicembre 2020.

Nel corso dell'anno 2022 si è verificata la cessazione dal servizio di n. 1 dipendente dell'Unione; in particolare:

- cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 unità, cat. C, con effetto dal 5 agosto 2022.

Nel corso dell'anno 2024 si è verificata la cessazione dal servizio, per effetto di dimissioni volontarie, di n. 1 dipendente inquadrato nell'area Funzionari ed EQ, con effetto dal 1 marzo 2024.

Cessazioni previste nel triennio preso in esame:

Area di appartenenza	2024		2025		2026	
	Numero	Costo	Numero	Costo	Numero	Costo
Dirigenti		0,00		0,00	1	59.263,10
Funzionari	1	30.496,41		0,00		0,00
Istruttori		0,00		0,00		0,00
Operatori Esperti		0,00		0,00		0,00
Totale	1	30.496,41	0	-	1	59.263,10

Sulla base dei risparmi occorsi a seguito delle cessazioni dal servizio degli ultimi anni (non avendo l'ente mai provveduto a reintegrare il personale cessato), è possibile procedere a nuove assunzioni per consentire all'ente di avere una struttura funzionale e di supporto per le camere di commercio della toscana, è pertanto necessario procedere con urgenza all'assunzione di un nuovo funzionario considerato che l'unico in servizio nel corso del 2024 ha presentato dimissioni volontarie e **quindi l'ente è privo di alcuna figura apicale in grado di poter rivestire un ruolo di responsabilità e di firma.**

In base a quanto premesso in un'ottica di costruire una dotazione organica essenziale finalizzata allo sviluppo delle attività promozionali e di supporto agli organi dell'ente si riporta di seguito il fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026:

Area	Unità in dotazione	Unità in servizio	2024		2025		2026	
			unità	costo	unità	costo	unità	costo
Dirigenza	1	1 in aspettativa						
Funzionari e dell'elevata qualificazione	6	1 in aspettativa	1	26.737,46				
Istruttori	4	1			1	24.617,15		
Operatori esperti	1	0			1	21.950,79		
Totale	12	3 (di cui 2 in aspettativa)	1	26.737,46	2	46.567,94	0	-

La prospettazione di fabbisogno non prevede un'autonomia di natura gestionale propria dell'Unioncamere che continua a mantenersi con il supporto di soggetti terzi tramite convenzione con le altre camere di commercio toscane.

Sulla base di quanto previsto dalla vigente normativa in termini di assunzioni di personale, l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, stabilisce nuove modalità per realizzare le progressioni verticali fra le aree e, negli enti locali, fra aree diverse del personale dipendente, tramite procedura comparativa, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno". In tal senso l'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 ha recepito tale normativa disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;



- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Al contempo il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 introduce in deroga alla disciplina ordinaria, procedure "speciali" per le progressioni verticali temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Nel caso di Unioncamere Toscana, ente di piccolissime dimensioni in termini di risorse umane, è possibile, così come esplicitato in un parere della Funzione Pubblica, n.0022327 del 27.3.2024 procedere alla copertura dell'unico posto vacante in un'area anche tramite selezioni verticali pur non rispettando la copertura dall'esterno.

Il Dipartimento della funzione pubblica, argomenta tale orientamento sostenendo che l'applicazione del principio determinerebbe una situazione in cui, non potendosi svolgere una procedura selettiva a causa della mancanza di più potenziali beneficiari e, di conseguenza, non potendosi rispettare il valore non superiore al 50% come limitata quota di personale a cui attribuire il beneficio (che nel caso di specie coinciderebbe con il 100%) si negherebbe sine die l'avanzamento economico all'unico dipendente presente in organico nell'area cui si riferisce la progressione.

Per la Funzione Pubblica, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dalla contrattazione nazionale (permanenza di un certo numero di anni nella posizione economica di partenza e assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa), si può procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'ente e siano analogamente rilevati (come previsto dalle norme di legge e di contratto) il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite.

Tenuto conto pertanto che l'unico dipendente in servizio ha ormai acquisito una valevole professionalità nel suo ambito operativo rispondente a tutti i requisiti elencati dalla stessa funzione pubblica si ritiene possibile procedere alla copertura del posto vacante nell'area dei funzionari e degli operatori esperti tramite procedura comparativa ai sensi dell'art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Per il 2025 si può procedere all'assunzione delle figure professionali vacanti tramite mobilità volontaria, laddove andasse deserta per l'area degli istruttori attingendo dalle graduatorie ancora aperte di altri enti e solo in ultima analisi tramite selezione pubblica, mentre per l'area degli operatori esperti rivolgendosi al competente centro per l'impiego.