

## ORGANIZZAZIONE E FABBISOGNO DEL PERSONALE

Fin dall'anno 2015 si è verificata una drastica riduzione delle attività dell'Unione Regionale.

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:

<b>Categoria</b>	<b>Numero unità</b>
Dirigente	1
D3	3
D1	3
C	4
B1	1
<b>Totale</b>	<b>12</b>

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

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

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

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

La consistenza del personale è evidentemente ridotta ai minimi termini. Ciò è conseguenza di una serie di cessazioni dal servizio e di trasferimenti per mobilità presso altre pubbliche amministrazioni, a fronte dei quali non sono state intraprese procedure finalizzate all'assunzione di unità volte a sostituire quelle venute a mancare.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.M. 24-6-2022, applicabile alle pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, quale è Unioncamere Toscana, il Piano integrato di attività e organizzazione deve indicare "la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni" (art. 4, comma 1, lett. c, n. 2.).

Allo stato tuttavia non è possibile effettuare questa valutazione.

Concluse 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, sarà possibile predisporre una programmazione sul fabbisogno del personale.

Al momento non è possibile prevedere il futuro dell'Unione Regionale, e non è conseguentemente possibile una programmazione del relativo fabbisogno di personale.