

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE. ANNI 2014-2016

Il Segretario Generale informa circa la necessità di procedere, conformemente a quanto previsto dai commi 1 e 19 dell'art. 39 della L. 27 Dicembre 1997, n. 449, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2014-2016.

Il Piano Triennale dei fabbisogni (PTF) di personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'ente nel triennio in esame, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'ente si troverà ad operare.

Attraverso tale documento, infatti, la Camera di Commercio di Prato – in linea con i documenti di programmazione (programma pluriennale approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 2/13 del 4 marzo c.a.) e la programmazione finanziaria (preventivo economico, budget economico pluriennale, relazione previsionale e programmatica) – individua le politiche di gestione, comprese quelle assunzionali, più efficaci in relazione agli obiettivi da realizzare nel triennio preso in esame.

Il Piano è impostato anche in base alle indicazioni fornite da ciascun dirigente ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 in merito sia alle risorse e ai profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza, sia alle eventuali eccedenze di personale rinvenibili all'interno di ciascun Settore.

La ricognizione dirigenziale, con particolare riferimento alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale e alle condizioni di soprannumero, risulta infatti passaggio fondamentale ai fini dell'approvazione dei documenti di programmazione triennale e annuale dei fabbisogni di personale. L'inosservanza del suddetto articolo comporta sia l'impossibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale (a pena di nullità degli atti posti in essere), sia la responsabilità disciplinare a carico dei dirigenti inadempienti.

A tale proposito occorre precisare 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 dalla impossibilità di rispettare i vincoli normativi di spesa, ove previsti, e/o dalle esigenze funzionali e dalla situazione finanziaria dell'Ente.

Dotazione organica

La vigente dotazione organica della Camera di Commercio di Prato è stata approvata dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 92/10 del 20 dicembre 2010 che ha confermato in n. 82 unità la dotazione organica definita con precedenti deliberazioni.

Si riporta di seguito il prospetto con l'indicazione del grado di copertura della dotazione organica al 01.11.2013, precisando che la figura del Segretario Generale è prevista, sin dall'approvazione della prima dotazione organica dell'ente, fuori dotazione organica:

	Dotazione organica	Personale in servizio al 1.11.2013	Posti vacanti
DIRIGENTI (escluso il Segretario Generale)	3	1	2
Categoria D3	4	2	2
Categoria D1	19	15	4
Categoria C	40	34	6
Categoria B3	12	9	3
Categoria B1	2	1	1
Categoria A	2	2	0
totali	82	64	18

Si precisa che uno dei due posti vacanti da dirigenti non è disponibile, essendo riferito a dirigente attualmente in aspettativa perché titolare di incarico di Segretario Generale; e che uno dei due

posti vacanti di categoria D3 non è disponibile, essendo riferito a funzionario attualmente in aspettativa.

La Camera di Commercio di Prato è impegnata da anni in un complesso processo di monitoraggio dei propri modelli organizzativi e gestionali al fine di individuare soluzioni che consentano una gestione sempre più razionale, efficiente ed efficace al fine di garantire elevati standard qualitativi ai fruitori dei servizi dell'ente nonostante i numerosi vincoli imposti, anche agli enti più "virtuosi" dalle norme vigenti. La redazione dei documenti previsti dal ciclo della Performance (Piano, Relazione e sistema di valutazione) hanno consentito di analizzare più compiutamente non solo l'area di attività strategica dell'Ente, ma anche il complesso dei suoi processi amministrativi, il portafoglio dei servizi ed i carichi di lavoro.

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 propria 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.

Fra le recenti norme che impongono la ricerca di nuove soluzioni organizzative e/o gestionali si evidenzia:

- le recenti normative impongono la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso l'incremento delle informazioni accessibili all'utenza nonché attraverso l'individuazione di nuovi modelli di comunicazione istituzionale sia interna che esterna. La Camera di Commercio di Prato sarà quindi impegnata nel garantire il rispetto dei nuovi obblighi anche in ottica di integrazione con le disposizioni generali in tema di performance e delle misure anticorruzione, attraverso un aggiornamento coordinato e sistematico delle procedure dell'ente ed una razionalizzazione dei processi;
- la riforma del sistema camerale a seguito del D.Lgs. 23/2010 ha rafforzato la capacità di azione delle Camere di Commercio quali soggetti tesi alla promozione e allo sviluppo delle economie locali nel segno del principio della sussidiarietà. Le Camere di Commercio diverranno quindi sempre più l'unico punto di riferimento per gli adempimenti cui sono soggette le imprese, ponendosi come interfaccia tra quest'ultime e le altre pubbliche amministrazioni coinvolte nei diversi procedimenti;
- il D. Lgs. 91/2011 in materia di adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili ha disciplinato l'armonizzazione dei sistemi e degli schemi contabili delle pubbliche amministrazioni al fine di "assicurare il coordinamento della finanza pubblica attraverso una disciplina omogenea dei procedimenti di programmazione, gestione, rendicontazione e controllo". Anche le Camere di Commercio sono chiamate ad adeguare i propri sistemi contabili alla normativa nazionale;
- il Decreto legge 69/2013 (cosiddetto "Decreto del Fare") ha reintrodotto la mediazione obbligatoria quale strumento alternativo per la risoluzione delle controversie;
- il rafforzamento del sistema della pubblicità nel sistema delle imprese attraverso l'introduzione di ulteriori dati e informazioni che devono essere pubblicati nel Registro Imprese e/o nel REA (PEC obbligatoria per tutte le imprese e per le procedure fallimentari, start up innovative, semplificazioni in materia di s.r.l., società tra professionisti, ecc.).

Il trasferimento della sede camerale nei nuovi locali di Via del Romito che comprendono anche numerose sale e l'auditorium, comporterà un nuovo impegno nella gestione e conduzione degli immobili nonché nella gestione degli spazi per iniziative, anche di terzi, in grado di animare il territorio.

Alla luce delle riflessioni sopra riportate e tenuto conto delle indicazioni del fabbisogno di personale fornite dai dirigenti, si ritiene necessario procedere a una riorganizzazione dell'assetto complessivo dell'ente che tenga conto delle nuove esigenze nonché dei possibili margini di miglioramento



organizzativi consentiti dal processo di informatizzazione – continuo e massiccio – che ha riguardato tutti gli ambiti operativi.

Il disegno consente la riduzione della dotazione organica già individuata con deliberazione 92/10, in misura tale da consentire tuttavia una risposta adeguata alla complessità organizzativa dell'Ente:

	Dotazione organica 2010-2013	Dotazione organica 2014-2016	Differenze
DIRIGENTI (escluso il Segretario Generale)	3	3	
Categoria D3	4	4	
Categoria D1	19	18	- 1
Categoria C	40	39	- 1
Categoria B3	12	11	- 1
Categoria B1	2	1	- 1
Categoria A	2	2	
Totali	82	78	- 4

La riduzione della dotazione organica consente un risparmio potenziale di spesa di circa centocinquantamila euro annui.

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

L'analisi effettuata per addivenire alla nuova dotazione organica ha tenuto conto del fabbisogno di personale per il prossimo triennio e in particolare ha comportato la valutazione del fabbisogno per l'anno 2014 ovvero dell'eventuale esubero di personale.

	Dotazione organica 2014 - 2016	Personale in servizio al 1.11.2013	Fabbisogno
DIRIGENTI (escluso il Segretario Generale)	3	1	2 (*)
Categoria D3	4	2	2 (**)
Categoria D1	18	15	3
Categoria C	39	34	5
Categoria B3	11	9	2
Categoria B1	1	1	0
Categoria A	2	2	0
totali	78	64	14

(*) di cui n. 1 posto vacante ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa del dirigente titolare di incarico di Segretario Generale. La copertura dell'incarico da dirigente è stata effettuata con bando di concorso pubblico a tempo determinato. Analogamente si è proceduto per il posto vacante.

(**) di cui n. 1 posto di categoria D è attualmente vacante, ma non disponibile, a seguito collocamento in aspettativa di vincitore selezione dall'esterno per dirigente a tempo determinato.

Le 64 unità di personale in servizio risultano così distribuite fra i settori:

- Segretario Generale e uffici in staff: n. 4
- Settore Affari Generali, Amministrazione e Contabilità: n. 20
- Settore Anagrafico e Regolazione del Mercato: n. 27
- Settore Sviluppo Nuove Imprese: n. 13

Dall'analisi effettuata dal Segretario Generale per i propri uffici in staff e per il Settore Affari Generali, Amministrazione e Contabilità del quale ha la reggenza ad interim dal 1 gennaio 2012, congiuntamente all'esito dell'analisi condotta dai dirigenti responsabili degli altri due settori, che si conserva agli atti, non emergono situazioni di eccedenze di personale, né di soprannumerarietà, riscontrandosi al contrario la perdurante carenza di posti per le categorie giuridiche B, C, D e per la qualifica dirigenziale. Le due posizioni dirigenziali vacanti, stante l'impossibilità di procedere a





forme di copertura stabili come illustrato di seguito, sono coperte con il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e sono necessarie per garantire la tenuta della struttura organizzativa.

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 2014, la Camera di Commercio di Prato potrebbe assumere nel limite del 20% della spesa corrispondente al personale cessato nell'anno precedente; le cessazioni di personale utili ai fini assunzionali nel 2013 si riferiscono a un'unità e sono insufficienti di per sé per procedere a una qualsiasi assunzione dall'esterno, salvo la possibilità di attingere al "plafond" che sarà determinato a livello nazionale dalla commissione sopra detta.

Ne consegue che verranno favorite, laddove possibile e tenuto conto delle indicazioni contenute nelle disposizioni normative vigenti e comunque nei limiti delle disponibilità dei documenti di bilancio, mobilità di personale provenienti da enti soggetti a vincoli assunzionali diretti e specifici; infatti, tali assunzioni non sono conteggiate ai fini del rispetto dei limiti assunzionali né in entrata né in uscita.

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. Inoltre si ricorda che l'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con L. 122/2010, a decorrere dal 2011, 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.



Il complesso quadro dei limiti assunzionali sopra delineato comporta la necessità di prevedere l'opportunità di attivare istituti diversi dalle assunzioni vere e proprie. In particolare dovrà essere necessariamente incentivato ed utilizzato in modo ancor più massiccio che in passato l'istituto della mobilità (art. 30 del D. Lgs. 165/2001) che consente di realizzare sia misure di razionalizzazione che il contenimento delle spese in materia di pubblico impiego. Infatti un ingresso per mobilità non è assimilabile ad una nuova assunzione se intercorrente tra amministrazioni pubbliche entrambe soggette a vincoli assunzionali diretti e specifici, esulando, in base a quanto precisato da specifica normativa sul punto e dalle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, dai limiti di spesa individuati dal D.L. 95/2012.

Nell'ambito dei rapporti instaurati con alcune istituzioni universitarie si potranno attivare tirocini formativi nei limiti numerici e di utilizzo previsti dalle vigenti disposizioni.

Fabbisogno del personale

Sulla base delle carenze di organico rilevate e della dotazione prospettata, tenuto conto della vigente normativa anche in materia di assunzioni a tempo determinato, il Segretario Generale propone quindi di prevedere il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2014-2016:

- a) copertura del turn over, nei limiti previsti dalla normativa vigente;
- b) copertura, nei limiti concessi dalla normativa vigente, delle posizioni dirigenziali;
- c) copertura, nei limiti concessi dalla normativa vigente di n. 1 unità vacanti in categoria D3, profilo professionale "Funzionario amministrativo contabile";
- d) copertura, nei limiti concessi dalla normativa vigente di n. 3 unità vacanti in categoria D1, profilo professionale "Collaboratore amministrativo contabile";
- e) copertura, nei limiti concessi dalla normativa vigente, di n. 5 unità vacanti in categoria C, profilo professionale "Assistente istruttore a) amministrativo b) contabile c) statistico d) promozionale";
- f) copertura, nei limiti concessi dalla normativa vigente, di n. 2 unità vacanti in categoria B3, profilo professionale "Operatore amministrativo contabile";
- g) personale con forme di lavoro flessibile per rispondere ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali, legate a particolari picchi di attività o alla sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

LA GIUNTA

UDITO il Segretario Generale;

VISTA la Legge 29 Dicembre 1993, n. 580 smi;

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

VISTA la Legge 191/2009 (Finanziaria 2010) ed in particolare l'art. 2, comma 22;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge dalla L. 30 luglio 2010 n. 122 e in particolare l'art. 9;

VISTA la Legge 12 novembre 2011 n. 183 e in particolare l'art. 4 comma 102;

VISTO il D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito nella Legge 15 luglio 2011 n. 111;

VISTO il D.L. 29 dicembre 2011 n. 216 convertito in Legge 24 febbraio 2011 n. 14, e in particolare l'art. 1 comma 4;

VISTO il D.L. 6 luglio 2012 n. 95 convertito in Legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare l'art. 14 comma 5 che stabilisce le nuove modalità di assunzione di personale a tempo indeterminato nelle Camere di Commercio;

VISTO il D.L. 31 agosto 2013 n. 101 convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125;

VISTO lo Statuto della Camera di Commercio di Prato;

VISTO il "Regolamento di Organizzazione adottato con deliberazione di Consiglio n. 2 del 15.03.2000, e successive modificazioni da ultimo con deliberazione di Consiglio n. 7 del 26.07.2012;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. 28/94 del 14.03.1994 con la quale è stata approvata la prima pianta organica dell'Ente;

RICHIAMATE altresì le deliberazioni di Giunta n. 73/96, n. 78/00, n. 3/02, n. 117/03 con le quali si è proceduto a modificare la pianta organica ovvero la dotazione organica, limitatamente al personale del comparto;

DATO ATTO che il Segretario Generale, essendo figura necessaria prevista dalla legge, è escluso dalla dotazione organica dell'ente;

DATO ATTO che la dotazione organica delle posizioni dirigenziali con profilo di Vice Segretario Generale, pari a tre unità, è rimasta invariata dall'istituzione della Camera di Commercio a tutt'oggi;

RICHIAMATE inoltre le precedenti deliberazioni della Giunta n. 31/08 e n. 92/10 recanti per oggetto "programmazione triennale fabbisogno personale", rispettivamente per il triennio 2008 – 2010 e triennio 2011 – 2013, con le quali si è provveduto altresì a rideterminare la dotazione organica dell'ente;

RICHIAMATE infine le precedenti deliberazioni della Giunta n. 22/99, n. 251/01 e n. 158/04 relative alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per i trienni 1999-2001, 2002-2004 e 2005-2007;

VISTE le linee strutturali ed organizzative dell'Ente adottate con deliberazione n. 97/2009 del 26.11.2009 e confermate con successiva delibera n. 92/10 e valutate le stesse coerenti con la determinazione della dotazione organica;

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta n. 62/12 del 14.06.2012 e n. 21/13 del 04.03.2013;

VISTO l'articolo 39, commi 1 e 19 della Legge 27 Dicembre 1997, n. 449, che prevedono da parte delle Camere di Commercio l'adeguamento ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, anche attraverso la programmazione triennale del fabbisogno di personale;

CONSIDERATA la necessità di procedere alla definizione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2014-2016;

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;

VISTA la relazione conclusiva della ricognizione effettuata dal Segretario Generale per i propri uffici in staff e per il Settore Affari Generali, Amministrazione e Contabilità e dai dirigenti responsabili degli altri due settori, la cui documentazione resta conservata agli atti del competente Ufficio Personale, dalla quale non emergono situazioni di eccedenze di personale, né di

soprannumerarietà, riscontrandosi al contrario una carenza di posti per le categorie professionali e la dirigenza;

VISTO l'articolo 36 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, secondo il quale le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro a tempo indeterminato e non possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile se non per esigenze a carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

VISTI i vigenti limiti in materia di spesa per ricorso a forme flessibili di lavoro per le Camere di Commercio, di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010 come modificato, con decorrenza 1 gennaio 2012, dall'art. 4, comma 102 della L. 183/2011;

CONSIDERATO che la ratio della norma è quella di rendere operante, a regime, una riduzione della spesa per contratti di lavoro flessibile, pur senza "vietare" la possibilità di ricorrere agli stessi, qualsiasi sia la loro tipologia, quando ne ricorrono i presupposti di legge;

RITENUTO di determinare il limite di spesa per ricorso a forme flessibile di lavoro in un unico coacervo, ampliando in tal modo le possibilità di azione dell'ente, operando una distribuzione delle spesa complessiva tra i diversi impieghi, nel rispetto del tetto complessivo;

ATTESA la necessità di corrispondere adeguatamente al significativo incremento dei carichi di lavoro in essere e prevedibile, determinato sia dalla crescita del valore quantitativo dei servizi offerti, sia dalle nuove competenze attribuite alle Camere di Commercio, sia dall'accrescimento qualitativo richiesto, così come esplicitato in narrativa dal Segretario Generale e tenuto conto delle proposte dei competenti dirigenti;

VISTO il programma pluriennale dell'attività della Camera di Commercio I.A.A. di Prato, approvato con deliberazione di Consiglio n. 2/13 del 4 marzo 2013 e qui richiamati le linee strategiche e gli indirizzi programmatici per la gestione delle risorse umane;

VISTA la Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2014 approvata dal Consiglio camerale, con deliberazione n. 9/13 del 31 ottobre 2013;

VISTO il Preventivo 2014 predisposto dalla Giunta Camerale, per l'approvazione del Consiglio, con deliberazione n. 101/13 del 2 dicembre 2013;

SENTITE le Organizzazioni Sindacali;

All'unanimità,

DELIBERA

1) di approvare, con le motivazioni esposte in narrativa e nelle premesse, la dotazione organica del personale della Camera di Commercio di Prato, secondo quanto riportato nel seguente prospetto:

Dotazione organica 2014-2016 (escluso il Segretario Generale)

DIRIGENTI – Vice Segretari Generali	3
Categoria D3	4
Categoria D1	18
Categoria C	39
Categoria B3	11
Categoria B1	1
Categoria A	2
Totale Dotazione Organica	78

2) di confermare le linee strutturali ed organizzative dell'Ente definite nella precedente deliberazione n. 97 del 26.11.2009 e già confermate con precedente deliberazione n. 92 del 20.12.2010, fatta salva l'istituzione di uffici di staff al Segretario Generale rispondente a



disposizioni normative ovvero per esigenze organizzative tese al conseguimento degli obiettivi strategici dell'ente;

- 3) di prendere atto che, a seguito della ricognizione effettuata dal Segretario Generale e dalla Dirigenza, la cui documentazione resta conservata agli atti del competente ufficio Personale, non si rilevano situazioni di soprannumerarietà né di eccedenze di personale, risultando invece una situazione di inadeguata copertura della dotazione organica;
- 4) di individuare, a livello di programmazione, ai sensi dei commi 1 e 19 dell'articolo 39 della L. 27 Dicembre 1997, n. 449, con le motivazioni riportate in narrativa e nelle premesse, il fabbisogno di personale per il triennio 2014-2016 nella copertura dei posti vacanti e copertura del turn over, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e dalle disponibilità di bilancio, nonché nel ricorso a personale con forme di lavoro flessibile per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali, legate a particolari picchi di attività o alla sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- 5) di individuare per l'anno 2014 il piano di fabbisogno occupazionale nella copertura, nei limiti concessi dalla normativa vigente e dalle disponibilità di bilancio, delle unità vacanti in qualifica dirigenziale e nelle categorie del personale di comparto.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Catia Baroncelli)

IL PRESIDENTE

(Luca Giusti)