



RIUNIONE DELLA GIUNTA CAMERALE DEL 21/09/2021

DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 108 -

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2021. Aggiornamento.

L A G I U N T A

Premesso che la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce il documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento ed alla gestione delle assunzioni;

Rilevato che in base all'articolo 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 e degli articoli n. 6 e n. 30 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., la competenza ad adottare il suddetto documento è attribuita all'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione;

Visto l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., concernente le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale introdotto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017;

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27 luglio 2018, concernente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 33 dello stesso D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, quale novellato dalla Legge n. 183 del 12 novembre 2011, laddove prevede che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l'impossibilità di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;

Tenuto conto, altresì, che dalla ricognizione effettuata non si è rilevata alcuna eccedenza, come era possibile prevedere in ragione della costante riduzione delle unità di personale verificatasi nel corso degli ultimi anni;

Considerati i compiti e le funzioni che le Camere di Commercio sono tenute ad esercitare ai sensi del rinnovato art. 2 della Legge n. 580 del 29 dicembre 1993, così come modificato dal D. Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016;

Visto il D. Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016, concernente *l'attuazione della delega di cui all'art 10 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura*, con il quale è stato introdotto un vincolo assunzionale per le Camere di Commercio, che nel corso degli ultimi anni ha determinato una significativa diminuzione del personale in servizio;

Vista la Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (Legge di Bilancio per l'anno 2019) e, in particolare, il comma 450 dell'art. 1, che stabilisce, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la possibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica;

Visto il Decreto M.I.S.E. del 16 febbraio 2018 che ha ridefinito la Dotazione organica della Camera;

Vista la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 (Legge di Bilancio per l'anno 2020) e, in particolare, l'art. 1, comma 148 che, abrogando i commi dal 361 al 362-ter e il 365 della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018, rende possibile l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi banditi non esclusivamente per l'assunzione dei vincitori;

Vista la deliberazione n. 5 del 25 gennaio 2021 con la quale la Giunta ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023;

Considerato che il suddetto Piano ha previsto l'acquisizione di due unità dirigenziali di profilo amministrativo, una nel 2021 e l'altra nel 2023;

Atteso che per la prima unità dirigenziale è stato già pubblicato un avviso di selezione pubblica per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato per il quale, allo stato attuale, anche a causa della situazione emergenziale epidemiologica, è in via di chiusura l'istruttoria delle domande trasmesse;

Considerato che tale selezione non potrà verosimilmente concludersi entro la fine del 2021;

Stante il permanere dell'esigenza dell'Amministrazione di presidiare le Aree dirigenziali attualmente coperte *ad interim*;

Considerato, altresì, che la Camera ha previsto, nell'attuale Piano triennale, di acquisire nel 2023 un'ulteriore unità dirigenziale dello stesso profilo amministrativo di quella prevista nell'avviso di selezione in corso;

Considerato il risparmio di risorse che si realizzerebbe unificando le due procedure in parola;

Ritenuto, pertanto, di ottimizzare, nell'ottica di una maggiore efficienza ed economicità, la procedura di selezione dirigenziale avviata, senza eseguire un'ulteriore selezione;

Attesa, quindi, la necessità di anticipare l'acquisizione dell'unità dirigenziale già prevista nel 2023 modificando l'attuale avviso di selezione pubblica per l'assunzione di un'unità dirigenziale con la previsione dell'acquisizione di un'ulteriore unità dirigenziale e, conseguentemente, riaprendo i termini per la presentazione delle domande;

Considerato che l'acquisizione delle posizioni professionali previste, all'esito del suddetto aggiornamento è espressamente programmata nell'ambito del presente Piano, secondo la scansione temporale determinata dagli effettivi fabbisogni, conformemente a quanto rappresentato nel documento di aggiornamento della Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, allegato al presente verbale sotto la lettera "A" per costituirne parte integrante, sulla base dei compiti e delle funzioni che le Camere di Commercio sono tenute ad esercitare ai sensi del rinnovato art. 2 della L. n. 580 del 29 dicembre 1993, così come modificato dal D. Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016;

Preso atto che sussistono tutti i presupposti e le condizioni per l'effettuazione delle assunzioni di personale previste dal presente Piano;

Considerate le capacità assunzionali, ai sensi di quanto disposto dall'art.14, comma 5, del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito dalla Legge n. 135 del 7 agosto 2012;

Visto il D.L. n. 90 del 24 giugno 2014 con il quale è stato previsto l'utilizzo dei residui assunzionali degli anni precedenti;

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica del 8 maggio 2018, in materia di Piano triennale dei fabbisogni di personale, il quale prevede la determinazione da parte delle pubbliche amministrazioni del limite finanziario della dotazione organica;

Considerato che tale limite finanziario, calcolato secondo le indicazioni del citato decreto, sul valore tabellare iniziale, oltre all'indennità di comparto corrispondente, ammonta a complessivi € 8.840.311,53;

Vista l'urgenza di procedere all'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale per le ragioni esposte in premessa;

Con il voto unanime dei componenti presenti

DELIBERA

- di approvare l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 allegato al presente verbale sotto la lettera "A" per costituirne parte integrante;
- di conferire mandato al Segretario Generale ed ai competenti uffici di dare esecuzione ai contenuti, per quanto di propria competenza, del presente documento, in particolare a modificare l'avviso di selezione pubblica per l'assunzione di un'unità dirigenziale già pubblicato prevedendo l'acquisizione di un'unità dirigenziale aggiuntiva e, conseguentemente a riaprire i termini per la presentazione delle domande;
- di conferire sin d'ora mandato al Segretario Generale e alla tecnostruttura, in considerazione degli importi derivanti dai resti assunzionali, di studiarne l'utilizzo e di procedere allo scorrimento di eventuali graduatorie, laddove si rendessero disponibili.



PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023. AGGIORNAMENTO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento ed alla gestione delle assunzioni, in base all'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, e degli articoli nn. 6 e 30 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. che attribuiscono la competenza ad adottare il suddetto documento all'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione.

Tenendo conto delle disposizioni di cui all'articolo 33 dello stesso D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., come novellato dalla Legge n. 183 del 12 novembre 2011, laddove si prevede che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, si è proceduto a tale ricognizione non rilevando alcuna eccedenza, come era possibile prevedere in ragione della costante riduzione delle unità di personale verificatasi nel corso degli ultimi anni.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta il documento programmatico attraverso il quale la Camera definisce le figure professionali di cui ci si avvarrà nel triennio di riferimento sulla base dell'organizzazione degli uffici e dei loro ordinamenti. La predisposizione di tale piano tiene conto della pianificazione delle attività e della programmazione di bilancio e del Piano della *Performance*, garantendo il necessario coordinamento e la coerenza tra i programmi che si vanno ad adottare. Il documento programmatico in parola si sostanzia in un paradigma flessibile e destinato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'Amministrazione.

Con il D.L. n. 90 del 24 giugno 2014 è stato previsto l'utilizzo dei residui assunzionali degli anni precedenti.

Con il Decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, del 8 maggio 2018, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro

della Salute, sono state emanate le linee di indirizzo volte a orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri Piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 *ter* del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., quali risultanti dopo la riformulazione introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.

La Giunta con la deliberazione n. 5 del 25 gennaio 2021 ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 prevedendo, tra le altre, l'acquisizione di due unità dirigenziali di profilo amministrativo, una nel 2021 e l'altra nel 2023.

Per la prima unità dirigenziale è stato già pubblicato un avviso di selezione pubblica per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato per il quale, allo stato attuale, anche a causa della situazione emergenziale epidemiologica, è in via di chiusura l'istruttoria delle domande trasmesse. Tale selezione non potrà verosimilmente concludersi entro la fine del 2021.

Inoltre, stante il permanere dell'esigenza dell'Amministrazione di presidiare le Aree dirigenziali attualmente coperte *ad interim*, la Camera ha previsto, nell'attuale Piano triennale, di acquisire nel 2023 un'ulteriore unità dirigenziale dello stesso profilo amministrativo di quella prevista nell'avviso di selezione in corso.

Nell'ottica di una maggiore efficienza ed economicità e in considerazione del notevole risparmio di risorse che si realizzerebbe unificando le due procedure in parola, la Camera ritiene di ottimizzare la procedura di selezione dirigenziale avviata, senza eseguire un'ulteriore selezione.

Quanto sopra descritto avverrà modificando l'attuale avviso di selezione pubblica per l'assunzione di un'unità dirigenziale con la previsione dell'acquisizione di un'ulteriore unità dirigenziale e, conseguentemente, riaprendo i termini per la presentazione delle domande.

L'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, agisce in continuità con la precedente programmazione e individua le esigenze organizzative specifiche della struttura camerale per la conseguente definizione di un quadro efficiente di impiego delle risorse umane.

Passando ad esaminare la situazione del personale al 1° settembre 2021, risultano in servizio 338 unità di personale del personale dei livelli, e n. 5 dirigenti. Sono inoltre presenti n. 25 unità in regime di *part time*, con la conseguente decurtazione, di fatto, di ulteriori n. 5 unità *full time equivalent*.

Di seguito una tabella riepilogativa del personale dei livelli in servizio al 1° settembre 2021:

| Categoria | Quantità |
|-----------|----------|
| D | 87 |
| C | 160 |
| B | 89 |
| A | 2 |
| Totale | 338 |

Per quanto concerne la situazione occupazionale del personale appartenente alle categorie protette e il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei lavoratori, di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, la Camera attualmente occupa n. 15 dipendenti disabili di ruolo in servizio. Considerato che la quota d'obbligo calcolata in base alla normativa vigente risulta essere pari a 19 unità, a tal fine si prevede di attivare la riserva di numero 4 posti nelle procedure di acquisizione del personale non dirigenziale previste dal presente Piano.

L'aggiornamento del Piano individua nell'arco del triennio 2021-2023 la spesa complessiva derivante dalle cessazioni verificatesi negli anni di riferimento e i relativi profili professionali da acquisire. Di anno in anno può essere modificato in ragione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. Partendo dal calcolo delle capacità assunzionali, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 5, del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito dalla Legge n. 135 del 7 agosto 2012, il presente documento riporta la situazione aggiornata sulle cessazioni di personale avvenute nel corso del 2020 e del 2021, sino alla data odierna e illustra la situazione delle cessazioni previste ad oggi per il residuo dell'anno in corso e per l'anno 2022. I relativi risparmi sono valorizzati al lordo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 e sulla base della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – n. 11786 del 22 febbraio 2011.

L'aggiornamento del Piano 2021-2023 si costruisce, coerentemente alle esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione, oltre che con i risparmi generati dalle cessazioni, anche con l'utilizzo dei resti assunzionali conseguiti nel triennio precedente. Si fa presente che il dato relativo alla capacità assunzionale del 2021 risulta incrementato di € 94.729,54 , mentre quello relativo al 2022 risulta incrementato di € 49.044,16, rispetto al Piano precedente.

La Camera tra la fine dell'anno 2020 e l'inizio del 2021 ha proceduto, esaurendola, allo scorrimento della graduatoria della selezione pubblica per n. 27 posti di categoria C per il profilo professionale di "Assistente ai servizi amministrativi e di supporto", coerentemente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione. Parallelamente si è proceduto

all'assunzione dei vincitori della selezione pubblica per n. 19 posti di categoria D per il profilo professionale di "Funzionario dei servizi amministrativi e di supporto".

Di seguito lo schema illustrativo delle capacità assunzionali del triennio 2021 – 2023, collegato alle cessazioni degli anni dal 2020 al 2022:

| Capacità assunzionale triennio 2021 - 2023 | | | |
|--|-----------|--------|---------------------|
| | Categoria | Numero | Totale |
| Cessazioni 2020 | Dirigente | 1 | 305.153,05 |
| Cessazioni 2020 | D | 8 | 413.208,48 |
| Cessazioni 2020 | C | 8 | 392.353,28 |
| Cessazioni 2020 | B | 9 | 411.168,42 |
| <i>Risparmio derivante da cessazioni 2020</i> | | | <i>1.521.883,23</i> |
| Resti assunzionali anno 2020 (risparmi da cessazioni 2019 al netto del costo delle assunzioni 2020) | | | 24.067,43 |
| Spesa per assunzioni già effettuate nel 2021 | D | 8 | - 413.208,48 |
| Spesa per assunzioni già effettuate nel 2021 | C | 10 | - 490.441,60 |
| Capacità assunzionale 2021 | | | 642.300,58 |
| Cessazioni 2021 | C | 8 | 392.353,28 |
| Cessazioni 2021 | B | 2 | 91.370,76 |
| Cessazioni 2021 non previste nel precedente Piano | C | 1 | 49.044,16 |
| Cessazioni 2021 non previste nel precedente Piano | B | 1 | 45.685,38 |
| <i>Risparmio derivante da cessazioni 2021</i> | | | <i>578.453,58</i> |
| Capacità assunzionale 2022 | | | 578.453,58 |
| Cessazioni 2022 | C | 1 | 49.044,16 |
| Cessazioni 2022 | B | 1 | 45.685,38 |
| Cessazioni 2022 | A | 1 | 44.264,36 |
| <i>Risparmio derivante da cessazioni 2022</i> | | | <i>138.993,90</i> |
| Capacità assunzionale 2023 | | | 138.993,90 |
| Totale capacità assunzionale triennio 2021 - 2023 | | | 1.359.748,06 |

Nell'attuale programmazione dei fabbisogni viene prevista l'acquisizione di due unità dirigenziali sulla scorta della necessità di presidiare le Aree attualmente coperte *ad interim*.

Con riferimento del personale di categoria D è prevista, ad esaurimento della relativa graduatoria, l'assunzione delle due unità risultate idonee all'ultima selezione effettuata.

Tenuto conto delle esigenze collegate allo svolgimento delle funzioni istituzionali della Camera come delineate dal rinnovato art. 2 della Legge n. 580 del 29 dicembre 1993 e s.m.i., si rileva la necessità di procedere all'assunzione di n. 10 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato di categoria C, nel profilo professionale di "Assistente ai servizi amministrativi e di supporto", tramite avviso di selezione pubblica per esami.

Di seguito si riporta lo schema relativo alle assunzioni previste per il triennio 2021 – 2023.

| Assunzioni triennio 2021 - 2023 | | | | |
|---|-----------|--------|------------|-------------------|
| | Categoria | Numero | | Totale |
| Capacità assunzionale 2021 | | | | 642.300,58 |
| Spesa assunzioni 2021 | D | 2 | - 8.572,58 | |
| <i>Totale spesa assunzioni 2021</i> | | | | <i>8.572,58</i> |
| Capacità assunzionale residua 2021 | | | | 633.728,00 |

| | | | | |
|---|-----------|----|--------------|-----------------------|
| Capacità assunzionale residua 2021 | | | 633.728,00 | |
| Capacità assunzionale 2022 | | | 578.453,58 | |
| <i>Totale capacità assunzionale</i> | | | | <i>1.212.181,58</i> |
| Spesa assunzioni 2022 | Dirigente | 2 | - 616.117,68 | |
| Spesa assunzioni 2022 | C | 10 | - 490.441,60 | |
| <i>Totale spesa assunzioni 2022</i> | | | | <i>- 1.106.559,28</i> |
| Capacità assunzionale residua 2022 | | | | 105.622,30 |

| | | | | |
|---|--|--|------------|-------------------|
| Capacità assunzionale residua 2022 | | | 105.622,30 | |
| Capacità assunzionale 2023 | | | 138.993,90 | |
| <i>Totale capacità assunzionale</i> | | | | <i>244.616,20</i> |
| Capacità assunzionale residua 2023 | | | | 244.616,20 |

In relazione alle esigenze dell'Amministrazione in ordine all'acquisizione del personale si prevede di assegnare le unità sopra indicate come di seguito specificato.

Nel corso del triennio viene prevista l'acquisizione di due unità dirigenziali di profilo amministrativo per garantire il presidio delle posizioni coperte attualmente *ad interim*.

Nel corso del 2021 alla struttura afferente la Segreteria generale/Pianificazione e Controllo di gestione verranno assegnate n. 2 unità di categoria D.

Nell'anno 2022 una unità dirigenziale sarà assegnato il presidio dell'Area VI "Attività abilitative ed ispettivo-sanzionatorie". Tale presidio risulta particolarmente significativo in quanto l'Area considerata cura il delicato aspetto della regolazione e tutela del mercato con particolare riferimento agli ambiti del sistema sanzionatorio, disciplinato dalla Legge n. 689 del 24 novembre 1981, e da altre normative di settore, nonché della gestione del contenzioso giurisdizionale relativo alla materia dei protesti.

La seconda unità dirigenziale sarà chiamata a presidiare l'Area V "Certificazione di prodotto - Laboratorio chimico merceologico che deve sovrintendere i processi di garanzia e di tutela del mercato in materia di determinazione del titolo dei metalli preziosi, di certificazione, nonché di analisi chimico – fisiche sui vari prodotti del sistema delle imprese e dei consumatori.

Sempre nel 2022 alla struttura afferente la Segreteria generale/Pianificazione e Controllo di gestione verranno assegnate n. 6 unità di categoria C e alle Aree trasversali verranno assegnate n. 2 unità di categoria C all'Area I "Affari generali e del personale", e n. 2 di categoria C all'Area II "Amministrazione finanziaria e patrimoniale". Per quanto riguarda tali Aree che offrono servizi trasversali, quali la gestione personale e la gestione finanziaria e patrimoniale dell'Ente, si rende necessario, in ragione delle cessazioni intervenute negli anni, prevedere tali ingressi nella categoria C con il precipuo compito di accompagnare il percorso di efficientamento e di ottimizzazione delle procedure anche attraverso l'implementazione dei percorsi di digitalizzazione.