



## **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020**

La Programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce il documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento ed alla gestione delle assunzioni, in base al combinato disposto della Legge 27.12.1997 n. 449, articolo 39 e del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i., articoli nn. 6 e 30, che attribuiscono la competenza ad adottare il suddetto documento all'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione, conferendo la facoltà di utilizzare, attraverso l'istituto della mobilità, le procedure di passaggio diretto tra amministrazioni di dipendenti di cui all'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

Tenendo conto delle disposizioni di cui all'articolo 33 dello stesso D. Lgs. 165/2001, quale novellato dalla Legge 12.11.2011 n. 183, 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.

La programmazione triennale dei fabbisogni deve considerare i compiti e le funzioni che le Camere di Commercio sono tenute ad esercitare ai sensi del rinnovato art. 2 della L. n.580 del 29.12.1993, così come modificato dal D.Lgs. n. 219/2016.

Tra le predette attribuzioni risultano di rilevante importanza quelle relative all'orientamento al lavoro e alle professioni anche mediante la collaborazione con i soggetti pubblici e privati competenti, in coordinamento con il Governo e con le Regioni e l'ANPAL, attraverso, in particolare:

1) la tenuta e la gestione, senza oneri a carico dei soggetti tenuti all'iscrizione, ivi compresi i diritti di segreteria a carico delle imprese, del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro di cui all'articolo 1, comma 41 della legge 13 luglio 2015 n. 107, sulla base di accordi con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;

2) la collaborazione per la realizzazione del sistema di certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro;

3) il supporto all'incontro domanda-offerta di lavoro, attraverso servizi informativi anche a carattere previsionale volti a favorire l'inserimento occupazionale e a facilitare l'accesso delle imprese ai servizi dei Centri per l'impiego, in raccordo con l'ANPAL;

4) il sostegno alla transizione dalla scuola e dall'Università al lavoro, attraverso l'orientamento e lo sviluppo di servizi, in particolare telematici, a supporto dei processi di *placement* svolti dalle Università.

Risultano parimenti di rilevante importanza anche le attribuzioni in materia di innovazione, in particolare nell'ambito della digitalizzazione, a supporto del sistema delle imprese e dei processi di semplificazione amministrativa.

I temi legati all'innovazione hanno, peraltro, costituito una base importante per l'incremento del 20% del diritto annuale a carico delle imprese del territorio per il triennio 2017-2019, autorizzato con Decreto del Ministero dello Sviluppo economico del 22 maggio 2017, con riferimento, ad esempio, al progetto "Punto Impresa Digitale" che si inserisce in un percorso di rilievo nazionale attuato sulla scorta del Piano "Industria 4.0".

Inoltre, la digitalizzazione rappresenta un *driver* fondamentale che oltre ad agire sul versante della semplificazione e dell'ottimizzazione delle procedure amministrative, rappresenta un'opportunità fondamentale e strategica di rimodulazione competitiva del sistema delle imprese;

A tal fine l'Ente ha valutato la necessità di dover presidiare tale area di intervento così complessa ed articolata attraverso l'acquisizione di un'adeguata professionalità dirigenziale con ascrizione al profilo professionale di dirigente amministrativo, qualifica unica dirigenziale, a copertura di un posto vacante in dotazione organica con rapporto a tempo pieno ed indeterminato.

Il fabbisogno di funzionamento e di organizzazione della predetta area impone l'acquisizione di ulteriori professionalità, come di seguito specificate:

- n. 2 posizioni professionali categoria D1, con ascrizione al profilo professionale di funzionario dei servizi amministrativi e di supporto, da adibire alla responsabilità delle strutture organizzative intermedie che fanno capo alla predetta area;
- n. 4 posizioni professionali categoria C1, con ascrizione al profilo professionale di assistente ai servizi amministrativi e di supporto, per l'assolvimento delle funzioni istruttorie necessarie per l'ordinato funzionamento dei servizi facenti capo all'area.

L'acquisizione delle posizioni professionali sopra elencate viene programmata secondo la scansione temporale determinata dagli effettivi fabbisogni. In particolare, vi è la necessità di procedere nel corso del corrente esercizio all'acquisizione della sola posizione dirigenziale, tenuto conto della priorità che tale acquisizione riveste nell'economia organizzativa e gestionale dell'area di riferimento, così come rappresentato nel documento del Piano Operativo Annuale 2018, di cui all'allegato "B" che costituisce parte integrale e sostanziale del presente atto e solo successivamente all'acquisizione di n. 2 posizioni professionali di categoria D1 e di n. 4 posizioni professionali di categoria C1.

Tale programmazione avviene alla luce del quadro normativo che attualmente regola le assunzioni di personale presso le Camere di Commercio, di cui al D.Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016, con l'esigenza di dover procedere alle acquisizioni di cui sopra mediante procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art.30, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, rivolte esclusivamente ai dipendenti del sistema camerale inquadrati nelle medesime o analoghe categorie e profili professionali di cui sopra.

A tal proposito si segnala il parere reso da Unioncamere in data 16 gennaio 2017 protocollo n. 1114 alla Camera di Commercio di Napoli che, in vigore del quadro ordinamentale in materia di assunzione di cui sopra, consente l'esperimento di procedure di mobilità volontaria rivolte al personale appartenente al sistema camerale, trattandosi non di nuove assunzioni che immettono nuovo personale nell'ambito del sistema stesso, bensì di cessione contrattuale tra amministrazioni del sistema camerale che non producono incrementi quantitativi di personale a valere sul sistema stesso, né aumenti di spesa che possano incidere sull'assetto economico già in atto.

La stessa circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze protocollo n. 14115/0571.2.3.1 dell'11 aprile 2005, specifica che laddove la mobilità volontaria costituisca procedura di reclutamento e non adempimento pre concorsuale, ai sensi del comma 2 bis del citato art. 30, non è necessario l'esperimento della mobilità d'ufficio, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, atteso che *“tale procedura non determina l'immissione di nuove risorse nell'organizzazione amministrativa, ma solo lo spostamento di dipendenti da un'amministrazione all'altra”*.