



## **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021. AGGIORNAMENTO**

La Programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce il documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento e 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.

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.

Il Piano triennale dei fabbisogni del 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 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.

In relazione al regime autorizzatorio per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Camere di Commercio, il D. Lgs. n.219/2016 concernente l'*Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura*, ha imposto un

vincolo assunzionale alle Camere di Commercio, che nel corso degli ultimi anni ha prodotto una significativa diminuzione del personale in servizio. Vincolo che è stato superato, dalla Legge di bilancio n. 145 del 28 dicembre 2018 che, con il comma 450 dell'art. 1, introduce all'art 3 del D. Lgs n.219/2016 il comma 9 bis che recita: *“A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono 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.”*.

Alla luce di tale quadro normativo, la Camera ha predisposto, con deliberazione n. 5 del 22 gennaio 2019, il Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021, con il quale ha individuato le esigenze organizzative specifiche della struttura camerale per la conseguente definizione di un quadro efficiente di impiego delle risorse umane.

Con il Piano dei Fabbisogni per il triennio 2019-2021, la Camera deve assicurare il maggior *turn over* possibile, al fine di consentire l’accesso di nuovo personale a seguito delle cessazioni derivanti dalle forme di risoluzione sia obbligatoria che facoltativa.

Nel corso degli ultimi mesi si è prodotta una rilevante modificazione nel contingente di personale: infatti, a seguito dell’applicazione di quanto previsto ai sensi del Decreto Legge n. 4 del 29 gennaio 2019, n. 9 unità di personale hanno richiesto il trattamento di pensione anticipata “quota 100”, nonché altre n. 5 unità complessive sono cessate a seguito di raggiungimento del limite ordinamentale, per inabilità e per dimissioni volontarie.

In particolare, nel corso del 2020 cesserà, con il trattamento di pensione anticipata “quota 100”, l’unità dirigenziale che presidia l’Area VI “Attività abilitative e ispettivo sanzionatorie” e pertanto risulta necessario avviare la procedura di selezione di un’unità dirigenziale per garantire la continuità dell’assetto organizzativo, nel suo insieme.

L’aggiornamento in parola risponde proprio all’esigenza di ottimizzare ulteriormente il processo di *turn over* del personale, all’esito di una quota di significative cessazioni intervenute nel corso dell’anno.

Passando ad esaminare la situazione del personale all'1.10.2019, risultano in servizio 336 unità di personale del personale dei livelli, e n. 6 dirigenti. Sono inoltre presenti n. 32 unità in regime di *part time*, con la conseguente decurtazione, di fatto, di ulteriori n. 7 unità *full time equivalent*.

Si fa presente che nel triennio di riferimento del presente piano dei fabbisogni potrebbero intervenire ulteriori cessazioni di dipendenti assunti nel rispetto delle predette norme, situazione che determinerebbe la necessità di attivare nuove procedure di acquisizione. Di seguito si riporta una tabella riepilogativa del personale dei livelli in servizio all'1.10.2019:

Categoria	Quantità
D	76
C	156
B	102
A	2
Totale	336

Il Piano triennale dei fabbisogni dispiega il suo intervento sul triennio 2019-2021, e si sviluppa con l'individuazione della spesa complessiva derivante dalle cessazioni verificatesi negli anni di riferimento e della tipologia di 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 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, oltre a riportare la situazione definitiva sulle cessazioni di personale avvenute nel corso del 2018, si illustra la situazione delle cessazioni previste ad oggi per l'anno 2019 e per il 2020. I correlativi risparmi sono valorizzati al lordo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n.296 del 27 dicembre 2006 e della circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – n. 11786 del 22 febbraio 2011.

Rideterminati i risparmi relativi alle cessazioni riguardanti il triennio 2018-2020, la programmazione triennale dei fabbisogni per il periodo 2019-2021 viene costruita 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 29.12.1993, così come modificato dal D.Lgs. n. 219/2016,

onde definire una consistenza del personale che ponga la Camera nella condizione di meglio far fronte alle necessità imposte dai nuovi scenari.

Le nuove unità di personale verranno acquisite, e successivamente assegnate, alle Aree che maggiormente necessitano di nuovo apporto di risorse umane:

Cessazioni 2018-2020			
Anno	Categoria	Numero	Risparmio
2018	D	2	101.976,64
2018	C	8	367.067,36
2018	B	5	214.644,96
Totale 2018		15	683.688,96
2019	D	4	340.648,27
2019	C	6	738.331,98
2019	B	1	172.556,15
Totale 2019		11	1.251.536,40
2020	D	5	195.083,72
2020	C	7	230.571,20
2020	B	3	214.216,45
2020	DIR	1	305.153,03
Totale 2020		16	945.024,40

Alla struttura afferente alla Segreteria generale e alla struttura in staff alla stessa, “Pianificazione e controllo di gestione” verranno assegnate, nel corso del triennio, n. 10 unità di categoria D e n. 14 di categoria C.

Alle Aree trasversali verranno assegnate, nel corso del triennio, n. 5 unità di categoria D e n. 7 di categoria C all’Area I “Affari generali e del personale”, n. 3 unità di categoria D e n. 5 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 ingressi nelle categorie C e D con un precipuo compito di accompagnare il percorso di efficientamento e di ottimizzazione delle procedure, anche attraverso l’implementazione dei percorsi di digitalizzazione.

All’Area VII “Orientamento al lavoro e alle professioni – Innovazione e digitalizzazione” verranno assegnate nel corso del triennio n. 1 unità di categoria D e n. 2 di categoria C.

Complessivamente, quindi, la Camera nell'arco del triennio 2019-2021 intende acquisire le seguenti unità di personale:

Assunzioni triennio 2019-2021 - Aggiornamento		
Anno 2019		
Risparmi 2018	683.688,96	
Assunzioni 2019		Assegnazione
1 Dirigente	304.750,13	Area II
8 categoria C	368.707,92	n.4 Segreteria generale / Pianificazione e controllo gestione - n. 2 Area I e n. 1 Aree II e VII
Totale assunzioni 2019	673.458,05	
Anno 2020		
Risparmi 2019	1.251.536,40	
Assunzioni 2020		Assegnazione
11 unità di categoria D	535.647,86	n. 6 Segreteria generale/Pianificazione e controllo di gestione- n.3 Area I e n. 2 Area II.
8 categoria C	368.707,92	n.4 Segreteria generale / Pianificazione e controllo gestione - n. 2 Area I e n. 1 Aree II e VII
1 unità dirigenziale	304.750,13	
Totale assunzioni 2020	1.209.105,91	
Anno 2021		
Risparmi 2020	945.024,39	
Assunzioni 2021		Assegnazione
8 unità di categoria D	389.562,08	n. 4 Segreteria generale/Pianificazione e controllo di gestione-n.2 Area I, n.1 Area II e VII
11 unità di categoria C	506.973,39	n. 6 Segreteria generale/Pianificazione e controllo gestione - n.3 Area I e n. 2 Area II
Totale assunzioni 2021	896.535,47	
Totale risparmi cessazioni triennio 2018 - 2020		2.880.249,75
Spesa prevista assunzioni triennio 2019 - 2021		2.779.099,43
Resti assunzionali triennio 2019 - 2021		101.150,32

Nell'articolazione dei bandi di concorso, la Camera nel corso del 2019 si avvia a concludere a breve la selezione pubblica n. 27 posti di categoria C per il profilo professionale di assistente ai servizi amministrativi e di supporto. Parallelamente si procederà celermente all'espletamento della selezione pubblica del profilo dirigenziale, nonché di quella del personale di categoria D.