

## **PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **TRIENNIO 2021-2023**

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 (in materia di riorganizzazione delle P.A.)

#### **PREMESSA**

Il presente piano relativo al fabbisogno di personale della Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini per il triennio 2021-2023:

1. oltre alla normale caratteristica di scorrimento rispetto ai piani precedenti, si pone in una logica di continuità e integrazione del precedente piano 2020-2022 e, in particolare del piano occupazionale 2020, che non è stato attuato nella sua interezza a causa dei numerosi vincoli e limitazioni posti dalla situazione di emergenza da Covid-19;
2. riassume il quadro normativo di riferimento e assume come base di partenza la dotazione organica fissata dal Decreto Ministeriale 16 febbraio 2018;
3. stima il fabbisogno quantitativo di personale per il triennio 2021 – 2023 per far fronte alle funzioni assegnate alla Camera di commercio in seguito alle modifiche apportate alla legge 580/93, dal Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219 concernente “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” e dal Decreto MISE 7 marzo 2019 – “Ridefinizione dei servizi che il sistema delle camere di commercio è tenuto a fornire sull’intero territorio nazionale” oltre che alle attività esercitate e dipendenti da Accordi, Convenzioni ed altri moduli collaborativi attuati dall’ente;
4. tiene conto dei limiti finanziari nella programmazione delle assunzioni disposti dalle leggi di Bilancio di anno in anno in vigore;
5. individua il fabbisogno qualitativo di cui disporre in relazione agli obiettivi da conseguire;
6. programma le assunzioni nelle diverse forme previste e gli Istituti collegati normativamente alla gestione delle risorse umane.

Il fabbisogno di personale per il quale occorre definire le linee programmatiche di reclutamento per garantire l’assolvimento dei compiti e delle funzioni dell’Ente camerale, è determinato con riferimento alle cessazioni dal servizio avvenute negli anni 2018, 2019 e 2020.

Il programma triennale per il fabbisogno di personale è inoltre, un documento utile a illustrare le principali scelte organizzative dell’ente, tenendo conto degli obiettivi contenuti nella programmazione strategica e nella programmazione annuale, che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l’Ente si troverà a operare, anche in virtù del processo di razionalizzazione avviato con la Riforma delle Camere dal D.Lgs. n. 219/2016.

#### **CONTESTO DI RIFERIMENTO**

La Camera di Commercio della Romagna, come tutte le amministrazioni pubbliche, è soggetta agli obblighi di programmazione triennale del fabbisogno di personale ai sensi dell’art. 39, comma 1, della Legge n. 449/97, che finalizza tale adempimento alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse “per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”.

Il Piano, come evidenziato nelle Linee di indirizzo ministeriali, deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

L’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, ha sostituito i concetti di “Programmazione

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Roberto Albonetti

*Documento firmato digitalmente*

triennale del personale” con “Piano triennale dei fabbisogni di personale” e di “dotazione organica” con quello di “fabbisogno del personale”.

Mentre il termine “dotazione organica”, nella disciplina precedente, rappresentava il contenitore rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale e che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ora, con la modifica normativa, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal Piano dei fabbisogni.

Il Piano, come evidenziato dalle Linee di Indirizzo, assume il valore centrale di strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, diventando uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione.

L’assetto organizzativo delle amministrazioni viene affidato quindi a un piano dei fabbisogni dinamico di natura gestionale, mediante il quale ogni singola amministrazione individua le professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, collocando il personale in base ad effettive esigenze di reclutamento.

Il “Piano triennale dei fabbisogni di personale” costituisce pertanto la base su cui definire l’organizzazione degli uffici come previsto dall’art. 6 comma 1 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Il Piano indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il Piano triennale per il fabbisogno di personale è un documento necessario e utile a illustrare le principali scelte organizzative dell’ente per il triennio di riferimento, da aggiornare annualmente, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l’Ente si trova ad operare.

## **DOTAZIONE ORGANICA E DINAMICA DEL PERSONALE E CESSAZIONI PREVISTE**

Il presente Piano triennale dei fabbisogni è elaborato con riferimento alla dotazione di personale approvata con Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 8/8/2017, modificato nel Decreto MISE 16/02/2018 che, all’art. 7, ha approvato le dotazioni organiche delle Camere di Commercio e la prevista dotazione per Camera della Romagna alla data del 31/12/2019, pari a 129 unità, articolata come segue:

<b>Tipologia contrattuale</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Categoria D</b> <i>(ex D3=6 – ex D1=27)</i>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria B3</b>	<b>Categoria B1</b>	<b>Totale</b>
<b>Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018</b>	3	33	76	13	4	129

L’acquisizione e la rimodulazione delle unità di personale tra le categorie contrattuali, deve avvenire assicurando neutralità finanziaria, come previsto dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018.

La tabella che segue riporta la dotazione di approvazione ministeriale, con indicazione della spesa complessiva:

IL SEGRETARIO GENERALE 2  
Dott. Roberto Albonetti  
*Documento firmato digitalmente*

Categoria	Dotazione organica come da D.M. 16.2.2018	Imponibile annuo lordo per singola unità	Oneri previdenziali/assistenziali (per 1 unità)	IRAP (per 1 unità)	Totale per unità	Totale
Dirigenti	3	€ 45.577,58	€ 11.394,40	€ 3.874,09	€ 60.846,07	€ 182.538,21
Categoria ex D1	27	€ 24.435,32	€ 6.108,83	€ 2.077,00	€ 32.621,15	€ 880.771,11
Categoria ex D3	6	€ 27.933,30	€ 6.983,33	€ 2.374,33	€ 37.290,96	€ 223.745,73
Categoria C1	76	€ 22.521,80	€ 5.630,45	€ 1.914,35	€ 30.066,60	€ 2.285.061,83
Categoria B1	4	€ 20.042,43	€ 5.010,61	€ 1.703,61	€ 26.756,64	€ 107.026,58
Categoria B3	13	€ 21.129,77	€ 5.282,44	€ 1.796,03	€ 28.208,24	€ 366.707,16
Categoria A	0	€ 18.997,15	€ 4.749,29	€ 1.614,76	€ 25.361,20	€ 0,00
	129					€ 4.045.850,61

Per la verifica del rispetto dei tetti di spesa vengono utilizzati:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria, calcolate per 13 mensilità, come da C.C.N.L. 21/05/2018 del personale enti locali e da CCNL 17/12/2020 relativo ai dirigenti delle Funzioni locali;
- l'elemento perequativo e l'indennità di comparto a carico del bilancio, l'IVC (indennità di vacanza contrattuale);
- gli oneri previdenziali ed assistenziali e l'IRAP.

Tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell'organico fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali. Sono pertanto esclusi dai calcoli le voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto e della Dirigenza, comprese le PEO ( progressioni economiche orizzontali).

Come indicato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle P.A. – Decreto Funzione Pubblica dell'08/05/2018 - la dotazione è espressa in termini finanziari indicando il valore di spesa potenziale massima sostenibile (**€ 4.045.850,61**), che si ottiene "riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento".

"Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, ... e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni."

Pertanto il superamento della dotazione organica si sostanzia nel fatto che tale strumento si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

Alla luce di queste indicazioni è possibile anche valutare l'opportunità di una rimodulazione della dotazione che, pur rimanendo contenuta nei limiti finanziari, consenta però l'acquisizione di professionalità utili per le finalità dei nuovi contenuti della riforma in relazione allo sviluppo organizzativo dell'ente.

Di seguito quindi viene posto in evidenza il risparmio di spesa rispetto al costo della dotazione organica di cui al DM 2018, qualora vi fosse totale copertura.

Categoria	Dotazione organica come da D.M. 16.2.2018	Unità di personale in servizio al 01/02/2021	Costo singola unità	Totale per le unità di cui al D.M. 16.2.2018	Totale per le unità in organico al 01.01.2021	Differenza di spesa
Dirigenti	3	2	€ 60.846,07	€ 182.538,21	€ 121.692,14	-€ 60.846,07
Categoria ex D1	27	21	€ 32.621,15	€ 880.771,11	€ 685.044,20	-€ 195.726,91
Categoria ex D3	6	5	€ 37.290,96	€ 223.745,73	€ 186.454,78	-€ 37.290,96
Categoria C1	76	66	€ 30.066,60	€ 2.285.061,83	€ 1.984.395,80	-€ 300.666,03
Categoria B1	4	4	€ 26.756,64	€ 107.026,58	€ 107.026,58	€ 0,00
Categoria B3	13	11	€ 28.208,24	€ 366.707,16	€ 310.290,67	-€ 56.416,49
Categoria A	0	0	€ 25.361,20	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	129	109		€ 4.045.850,61	€ 3.394.904,16	-€ 650.946,45

Sulla base della previsione normativa introdotta dalla L. n. 145 del 2018, art. 1, comma 450 (legge di Bilancio per il 2019) è stato rimosso dal 1° gennaio 2019, il cd. blocco delle assunzioni nelle Camere di Commercio, previsto dall'art. 3 comma 9 del D.Lgs n. 219/2016. La norma prevede infatti che a decorrere da tale data (1/01/2019) le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero quelle che abbiano concluso tale processo, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Nel successivo prospetto si evidenziano le uscite di personale della Camera della Romagna avvenute negli anni 2018, 2019 e 2020, complessivamente pari a n. 11 unità, delle quali la Camera, nel 2021, può beneficiare come utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative al citato triennio 2018-2019-2020, per un importo pari ad € 333.924,15;

Di seguito il dettaglio.

Categoria	Cessazioni dal 1 al 31/12/2018	Costo cessazioni 2018	Cessazioni dal 1 al 31/12/2019	Costo cessazioni 2019	Cessazioni dal 1 al 31/12/2020	Costo cessazioni 2020	Totale costo cessazioni triennio 2018/2020
Dirigenti	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0		€ 0,00
Categoria ex D1	1	€ 32.621,15	2	€ 65.242,30	1	€ 32.621,15	€ 130.484,61
Categoria ex D3	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0		€ 0,00
Categoria C1	2	€ 60.133,21	2	€ 60.133,21	0		€ 120.266,41
Categoria B1	0	€ 0,00	0	€ 0,00	1	€ 26.756,64	€ 26.756,64
Categoria B3	2	€ 56.416,49	0	€ 0,00	0		€ 56.416,49
Categoria A	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0		€ 0,00
Totale	5	149.170,84	4	€ 125.375,51	2	€ 59.377,80	<b>€ 333.924,15</b>

La facoltà di utilizzo dei residui è stata chiarita in più sedi, in particolare l'Unione Italiana delle Camere di Commercio, interessata da apposito quesito da parte di altra Camera ha risposto che "è possibile utilizzare i risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 anche in anni successivi al 2019, visto quanto chiarito dai pareri della Corte dei Conti – Sez. Riunite n.52/2010 e della Corte dei Conti Sez. Lombardia 167/2011, entrambi relativi a norme dai contenuti del tutto analoghi all'art.1, comma 450 della L.145/2018 e che non prevedevano espressamente la possibilità del recupero dei resti". In entrambi i casi le Corti dei conti si sono espresse per l'utilizzabilità dei residui e dunque si tratta "di principi generali applicabili anche alle assunzioni delle CCIAA". Si tenga altresì conto che non si applica alle Camere di Commercio l'art. 33 del DL 34 – 2019, convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58.

Il calcolo della spesa corrispondente alle cessazioni 2018-2019-2020 è stato fatto tenendo conto dei seguenti

criteri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle proprie note circolari n. 46078 del 18/10/2010 e 11786 del 22/02/2011:

- i risparmi realizzati per cessazioni, calcolati su 13 mesi a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dai relativi costi effettivi;
- devono sempre essere utilizzati criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali; quindi, sia per il calcolo del risparmio, sia per il calcolo dell'onere assunzionale è stato considerato l'elemento perequativo e l'indennità vacanza contrattuale;
- non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che dopo la cessazione ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo); anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo, facendo riferimento alla "posizione economica di ingresso del cessato";
- tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno sempre calcolati al lordo degli oneri riflessi;
- le unità che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono state calcolate "a tempo pieno";
- non sono state considerate le cessazioni per mobilità presso altri enti .

Le tabelle di cui sopra evidenziano quindi che, alla data del 01/01/2021, non c'è personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, anzi mostra carenza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero.

Allo stato attuale è opportuno anche stimare le eventuali e possibili cessazioni che si verificheranno nel triennio 2021 – 2023 avendo a riferimento:

- il numero di cessazioni per quiescenza per raggiunti limiti di età e per quiescenza anticipata;
- il numero di cessazioni di altra natura.

CATEGORIA	Dotazione organica come da DM. 16.2.2018	Unità di personale in servizio al 01/01/2021	Cessazioni dal 01/01 al 31/12/2021	Cessazioni dal 01/01 al 31/12/2022	Cessazioni dal 01/01 al 31/12/2023
Dirigenti	3	1 *	0	0	0
Categoria ex D1	27	21	0	0	0
Categoria ex D3	6	6	1	0	0
Categoria C1	76	65	2	0	0
Categoria B1	4	3	0	0	0
Categoria B3	13	12	1	0	0
Categoria A	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>129</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*La figura del Segretario Generale non viene considerato né come cessazione né come assunzione.

## FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRUMENTI PROGRAMMATI

Il fabbisogno di personale previsto per il triennio 2021-2023 deve essere analizzato sia sul piano qualitativo sia quantitativo e seguendo un criterio di pianificazione del suddetto fabbisogno che non sia meramente sostitutivo del personale cessato, ma in coerenza alle reali necessità di attuazione dei piani della performance e delle attività da garantire.

Precisamente si rileva un maggiore fabbisogno di professionalità, da mantenere e reperire in forma stabile per garantire l'attuale livello quali/quantitativo dei servizi erogati e per realizzare gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento previsti nei documenti di indirizzo strategico, nella carta dei servizi adottata dall'ente e negli

obiettivi di performance affidati alla struttura organizzativa della Camera del Romagna per il prossimo triennio, che si concentra in particolare nei seguenti ambiti di attività:

- mantenimento delle funzioni/servizi obbligatori svolti dall'Ente – così come definiti dal D.Lgs. n. 219/2016 e dalla L. n. 580/1993 - integrando la mole di attività con la qualità dei servizi erogati, la modalità con la quale il servizio viene reso alla Comunità delle imprese delle provincie di Forlì-Cesena e di Rimini;
- promozione e sviluppo della multicanalità nell'erogazione dei servizi;
- semplificazione amministrativa e attenzione alla qualità dei dati e delle informazioni contenute nelle banche dati per quanto attiene alle funzioni di pubblicità legale d'impresa e di trasparenza attraverso il registro delle imprese, il REA con il fascicolo informatico d'impresa, la Comunicazione Unica ed il SUAP, la classificazione della attività economiche (Ateco-qualità);
- impostazione e avvio del nuovo servizio previsto dal "Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza" approvato con Decreto Legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019, non ancora entrato in vigore, che comporterà la complessa gestione dell'Organismo di composizione della crisi d'impresa (OCRI);
- il presidio dei compiti istituzionali che la Camera è tenuta a svolgere in veste di pubblica autorità nelle funzioni di controllo sulle violazioni amministrative, di vigilanza sulla sicurezza e la conformità prodotti, in materia di metrologia legale nonché nella altre funzioni a tutela del consumatore, della fede pubblica e della regolazione del mercato;
- la razionalizzazione e la revisione delle procedure di rilevazione dei prezzi, per una maggiore tempestività e trasparenza facendo leva sull'impiego della telematica; aggiornamento delle voci dei listini opere edili per tenere conto dell'obsolescenza tecnologica e per una maggiore aderenza alle caratteristiche del mercato locale di riferimento;
- la promozione dell'internazionalizzazione d'impresa e il supporto all'export avvalendosi anche di strumenti innovativi, partecipando a progetti di sistema ed attraverso nuovi sistemi telematici per il rilascio e la stampa della documentazione a valere per l'estero;
- il consolidamento e il potenziamento dei Punti Impresa Digitale dell'ente per promuovere su tutto il territorio l'alfabetizzazione digitale delle micro e delle PMI, la cultura della pratica digitale secondo il paradigma I.4.0 anche in un'ottica green ed ecostostenibile, la diffusione della banda ultralarga e dei servizi digitali di sistema connessi all'Agenda Digitale;
- la promozione dell'identità digitale e degli altri strumenti digitali per le imprese erogati dal sistema camerale;
- la realizzazione di progetti - di sistema, in co-governance o in partnership - in attuazione del piano annuale degli interventi economici con particolare riferimento ai seguenti ambiti: sviluppo del territorio attraverso la partecipazione a processi di pianificazione e programmazione strategica territoriale, il sostegno ai settori del turismo e della cultura e della qualificazione di imprese, filiere e produzioni; la promozione della nascita e dello sviluppo d'impresa anche attraverso il sostegno al credito e della diffusione della cultura della finanza d'impresa; la responsabilità sociale e la promozione di modelli di sviluppo sostenibili;
- l'attuazione di misure di sostegno finanziario a supporto delle imprese, anche per favorire la ripartenza post crisi innescata dalla pandemia da COVID-19, in regime di convenzione o su delega con Unioncamere regionale e(o con l'Amministrazione regionale);
- l'erogazione dei servizi di base (tra cui la rilevazione Excelsior, divenuta obbligatoria, e altre iniziative per supportare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro) e la realizzazione delle progettualità di sistema per favorire l'orientamento nella transizione scuola-lavoro e università-lavoro nonché per l'autoimpiego e per assistere scuole/imprese nella progettazione di PCTO e di altra formazione per il lavoro di qualità e coerente con le vocazioni del territorio e le esigenze delle nostre aziende;
- la realizzazione di iniziative per lo sviluppo di competenze e specializzazioni presso le imprese coerenti coi bisogni del territorio e per una maggiore competitività;

- la sperimentazione di sistemi di certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali;
- la promozione della cultura della legalità ed il contrasto alla criminalità con particolare riferimento allo svolgimento di attività economiche, aderendo a progetti di sistema, partecipando a tavoli territoriali e con iniziative dirette e/o in partnership attraverso il locale Sportello Legalità;
- le azioni per garantire l'integrità, la lotta alla corruzione e la tutela della privacy nello svolgimento delle funzioni camerale;
- l'adozione di misure organizzative e di modelli di relazione trasparenti ed aperti verso utenza e cittadinanza, valorizzando gli strumenti per il dialogo e l'interlocuzione per assistenza ed orientamento oltre che per le informazioni in relazione alle pratiche in trattazione;
- la continua implementazione di processi e di strumenti per lo sviluppo della transizione digitale all'interno dell'ente, in linea con le direttive governative in materia di agenda digitale, per favorire l'efficiamento e la semplificazione amministrativa e lo sviluppo di servizi pubblici digitali fruibili, utili e di qualità;
- la sistematizzazione e la messa a disposizione di nuovo materiale della biblioteca camerale.

Il mantenimento degli attuali servizi camerale e la realizzazione dei servizi e dei compiti futuri, saranno effettuati nel rispetto dei vincoli sulla spesa del personale, così come definiti dal Decreto Ministeriale 2018 (massime n. 129 unità) e dalla norma nazionale in materia di personale, pianificando parallelamente azioni da realizzare nel periodo 2021-2023:

- riorganizzazione annuale degli assetti delle Aree dirigenziali caratterizzanti la struttura dell'ente camerale e della loro attuale dotazione;
- utilizzo delle risorse rese disponibili dalle cessazioni a vario titolo;
- riqualificazione delle unità interne che possiedano già, in parte, i requisiti richiesti per lo svolgimento delle nuove funzioni;
- razionalizzazione e accorpamento ove possibile delle attività, con la conseguente riallocazione delle risorse disponibili laddove i compiti camerale hanno maggior bisogno di essere implementati e rafforzati anche per far fronte alle richieste del sistema economico.

Altre misure di "efficientamento" nel triennio 2021-2023 potranno riguardare:

- l'estensione del "lavoro agile", per diffondere modelli organizzativi impostati sulla realizzazione di obiettivi;
- on-boarding e mentoring sia per i nuovi dipendenti sia per i dipendenti che cambiano ruolo e mansione;
- l'aggiornamento e la qualificazione delle professionalità;
- completare il riordino delle sedi camerale avviando un percorso di rivisitazione degli spazi di lavoro per renderli più compatibili con le mutate esigenze di lavoro flessibile e in mobilità con una forte attenzione al benessere psicofisico delle risorse umane;
- razionalizzare periodicamente le strutture organizzative interne attraverso percorsi stabili di mobilità interna;
- digitalizzare ed introdurre tecnologie intelligenti individuando, per quanto possibile, attività a scarso valore aggiunto da esternalizzare, in modo tale da liberare tempo e risorse umane da destinare ad attività a elevata produttività;
- incentivare la cultura dell'innovazione attraverso un processo continuo e agile di condivisione di buone pratiche e di soluzioni a problemi comuni.

Le disposizioni normative in materia di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione e i limiti finanziari da rispettare ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per il PTFP, costringono a un complessivo

ridisegno della struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso e a una equilibrata redistribuzione del personale tra le funzioni istituzionali.

Va detto che, oltre certi limiti quantitativi non è possibile, per legge, richiedere agli addetti camerali prestazioni superiori, a meno che non intervengano nuove tecnologie e/o alleggerimenti concreti negli attuali compiti o nelle procedure vigenti.

L'art. 12 del C.C.N.L. 21/05/2018, che modifica il sistema di classificazione del personale, dispone che "Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del C.C.N.L. del 31/03/1999... che resta pertanto confermato".

Le nuove disposizioni contrattuali quindi, prevedono che l'accesso dall'esterno per la Cat. D debba avvenire solo nella posizione economica iniziale di D1, mentre al personale già inquadrato in profili della categoria D, per i quali l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3, sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria.

In relazione all'esigenza di riorganizzare le funzioni, i livelli organizzativi e i fabbisogni operativi, è evidente l'esigenza di potersi avvalere di collaboratori qualificati professionalmente e in numero adeguato.

La Camera, pertanto, dovrà dotarsi di personale professionalmente qualificato (con competenze "tecniche" nuove rispetto alla consueta preparazione amministrativa), non potendo supporre di affidare le funzioni istituzionali a terzi.

Si tratta di una evoluzione coerente con quanto disposto dalla Legge sulla "Concretezza" n. 56/2019 che individua come sistemi di competenze prioritarie nei piani dei fabbisogni e di reclutamento delle figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si tratta di una evoluzione importante nel contesto professionale e organizzativo della Camera, che necessita di un percorso valutativo specifico e comune all'intero sistema camerale.

Allo stato attuale, esaminati i contenuti degli attuali profili professionali approvati nelle precedenti Camere di Commercio di Forlì-Cesena e Rimini e tenuto conto delle politiche di esternalizzazione adottate dall'Ente per l'erogazione di servizi all'utenza legati a professionalità specifiche di sistema che richiedono particolari competenze, si ritiene a oggi non indispensabile una revisione degli stessi.

Di primaria importanza riveste la necessità di prevedere costanti percorsi di formazione specifica, sia per il personale di nuova assunzione sia per il personale con molti anni di anzianità, per i cambiamenti indotti dalle innovazioni tecnologiche, dalla rotazione dei ruoli e dai processi di mobilità interna.

In rapporto con le necessità future, anche in relazione a eventuali nuovi profili professionali, eventuali spostamenti tra le categorie, potranno essere apportati dal Segretario Generale secondo le necessità organizzative che potrebbero sopraggiungere.

Si riepilogano di seguito i profili professionali precedentemente individuati nelle ex Camere di Commercio di Forlì-Cesena e Rimini.



<b>Categoria</b>	<b>Camera di Commercio di Forlì-Cesena</b>	<b>Camera di Commercio di Rimini</b>
<b>D</b> (ex ingr. D1-D3)	Funzionario servizi amministrativi e contabili	Gestore servizi amministrativi e di supporto
	Funzionario servizi promozionali e economico-statistici	Gestore servizi specialistici
		Gestore servizi di rete
		Gestore servizi di regolamentazione del mercato
<b>C</b>	Assistente amministrativo-contabile	Assistente servizi tecnici
	Assistente promozionale e economico-statistico	Assistente servizi amministrativi e di supporto
		Assistente servizi specialistici e di rete
<b>B ingr. B3</b>	Operatore ai servizi amministrativo-contabili e tecnici	Agente specializzato servizi tecnico-amministrativi e di rete
<b>B ingr. B1</b>	Esecutore servizi tecnico-amministrativi	Agente servizi tecnico-amministrativi
<b>A</b>	Addetto ai servizi ausiliari	Addetto ai servizi ausiliari

## PIANO OCCUPAZIONALE 2021

Alla luce delle valutazioni sopra espresse di seguito è riportato il programma assunzionale, redatto per soddisfare i fabbisogni rilevati avendo a riferimento le compatibilità con:

- i limiti di capacità assunzionali evidenziati nel presente documento sia per il comparto sia per la dirigenza;
- i vincoli finanziari in materia di tetti di spesa di personale evidenziati.

### a) Nuove assunzioni

In continuità e integrazione del precedente piano 2020-2022 e, in particolare del piano occupazionale 2020, che non è stato attuato nella sua interezza a causa dei numerosi vincoli e limitazioni posti dalla situazione di emergenza da Covid19, si pone in evidenza che :

- allo stato attuale non risulta esserci personale da ricollocare soprannumerario delle altre Camere di Commercio ai sensi del D.M. 16/02/2018;
- è già stata effettuata la verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica e ai centri regionali e provinciali per l'impiego, del livello e del profilo professionale da ricoprire, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre PP.AA., ai sensi dell'art. 34-bis D.Lgs. 165/2001;
- sono state attivate le procedure di mobilità volontaria di cui al comma 1 dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001, che hanno consentito l'inserimento in organico delle seguenti unità:
  - n. 1 unità di categoria B1, già in comando presso la Camera, con decorrenza 1 Febbraio 2021;
  - n. 1 unità di categoria C, già in comando presso la Camera, con decorrenza 1 Febbraio 2021;
  - n. 2 unità di categoria D1, risultate idonee al colloquio di mobilità, che saranno assunte presumibilmente a decorrere dal 1 maggio 2021;
- per i restanti posti vacanti si procederà con l'avvio delle procedure concorsuali.

L'Ente camerale, pertanto, intende procedere, nel 2021, all'acquisizione delle seguenti unità, mediante procedure concorsuali esterne:

Categoria	N. unità	Costo individuale	Costo anno 2021
D1	2	32.621,15	65.242,30
C	5	30.066,60	150.333,02
			215.575,32

Le previsioni della tabella di cui sopra sono a modifica e comprendono le assunzioni già deliberate con il Piano dei Fabbisogni 2020 (atto di Giunta n. 24 del 10/03/2020 e determina del Segretario Generale 139 del 13/10/2020), in quanto non è stato possibile espletare le procedure concorsuali per la sospensione disposta con D.P.C.M. a seguito dell'emergenza Covid-19.

La programmazione delle assunzioni nel triennio 2021-2023 potrà subire anticipazioni e posticipazioni sulla base delle seguenti variabili non completamente programmabili:

- sulla base degli andamenti delle cessazioni programmate;
- sulla base dell'andamento temporale delle singole procedure assunzionali;
- sulla base dei limiti finanziari disponibili in ciascun esercizio;
- sulla base delle norme in vigore e dell'evoluzione normativa;
- sulla base di eventuali priorità che dovessero emergere in termini di nuovi servizi/progetti, da sviluppare nel triennio.

In materia di procedure concorsuali, va ricordato l'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, che prevede che "le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso".

Per quel che riguarda la modalità di acquisizione di personale tramite l'attivazione di procedure concorsuali finalizzate a fornire all'Ente una "riserva" di nominativi utili per l'assunzione, va ribadito che la normativa che attualmente regola la predisposizione e l'utilizzo delle graduatorie concorsuali è la legge 27 dicembre 2019 n.160 (legge di bilancio 2020), che:

- all'art. 1 comma 147, prevede che le amministrazioni possano "utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali".
- all'art. 1 comma 148 dispone l'abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e il comma 65 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2018, n.145. In particolare, fra le disposizioni abrogate di peculiare rilievo è l'inciso per cui le graduatorie "sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori".

Pertanto, si determina il ripristino della possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso ma anche per eventuali scorrimenti.

- all'art. 1 comma 149, dispone la modifica dell'art. 35 comma 5 ter del Decreto Legislativo 165/2001, stabilendo che la validità delle graduatorie è di due anni dalla data di approvazione e non più di tre.

I posti disponibili si intendono sempre a tempo pieno, infatti l'analisi dei fabbisogni e le successive variazioni sono stati sempre valutati per unità lavorativa di 36 ore settimanali. Ciò significa che i posti disponibili vanno coperti con unità a tempo pieno.

Nell'eventualità di trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, è previsto dall'art. 6 comma 4 del D.L. 79/1997, che i dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, nonché alle successive scadenze previste dai contratti collettivi.

L'art. 53 co. 13 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 (analogamente a quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 14/09/2000) statuisce che "I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico".

In altri termini, ove ricorrano tutti presupposti previsti dalla legge (ovvero dalla contrattazione collettiva), l'ente non può non dar seguito alla richiesta del dipendente di ricondurre il rapporto di lavoro alle modalità originarie e questo anche qualora il rientro a tempo pieno conduca a un aumento della spesa di personale non costituendo dunque nuova assunzione ai fini della capacità assunzionale, ma un diritto del lavoratore alla riespansione dell'orario di lavoro, alla quale l'Ente non può sottrarsi.

Ne consegue la necessità di considerare prudenzialmente, all'atto dell'autorizzazione al passaggio alla prestazione lavorativa da tempo pieno a tempo parziale, la spesa di detta unità di personale "figurativamente" a tempo pieno.

#### **b) Progressioni tra le aree contrattuali**

Rispetto al regime ordinario, che prevede che le progressioni tra categorie di inquadramento professionale del personale avvengano con concorso pubblico, con riserva dei posti fino al 50 per cento del numero dei posti disponibili a favore del personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, l'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 (come modificato dall'art. 1 comma 1 ter della L. 8/2020 cd. Milleproroghe) prevede un regime transitorio fino al 31/12/2022, durante il quale le pubbliche amministrazioni possono attivare, al fine di valorizzare le professionalità interne, procedure selettive riservate a personale di ruolo, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, finalizzate alla progressione tra le categorie, riservate, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

In base alla citata norma, il numero dei posti per tali procedure selettive interamente riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nel piano dei fabbisogni.

Saranno attivate, pertanto, le procedure selettive in questo ambito, aperte al personale di categoria B in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, pari a n. 1 unità.

La spesa di tale unità è da considerarsi come un'assunzione dall'esterno e deve essere compresa nella facoltà assunzionali dell'Ente, pertanto il costo del piano occupazionale per il 2021 è il seguente:

Spesa annua per il personale assunto mediante procedure concorsuali esterne:

Categoria	N. unità	Costo individuale	Costo anno 2021
D1	2	32.621,15	65.242,30
C	5	30,066,60	150,333,02
		Totale	215.575,32

Spesa annua per il personale assunto mediante progressione verticale interna:

Categoria	N. unità	Costo individuale	Costo anno 2021
C	1	30.066,60	30.066,60
<b>Piano 2021</b>		<b>Totale</b>	<b>245.641,92</b>

### **c) Mobilità e comandi**

L'ente inoltre, qualora permanesse, a causa dell'emergenza sanitaria in atto, la difficoltà di svolgere procedure concorsuali, nelle quali è lecito aspettarsi un elevato numero di concorrenti, valuterà la possibilità di avviare ulteriori procedure di mobilità volontaria da altri enti.

L'ente si riserva di acquisire personale in comando da altre pubbliche amministrazioni in conformità all'art.70 comma 12 del D.Lgs.165/2001, nei limiti dei posti disponibili, qualora emergessero possibilità e disponibilità in tal senso.

### **d) Assunzioni obbligatorie**

L'ente ha l'obbligo di garantire il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12/3/1999 n.68, nonché in generale delle categorie protette nel rispetto della normativa vigente in materia di quote dell'obbligo. Come ribadito dalle Linee di Indirizzo ministeriali, la quota dell'obbligo deve essere garantita dalle amministrazioni pubbliche anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori. Attualmente l'ente, in funzione del prospetto informativo inviato per l'anno 2021, non ha scoperture rispetto alle percentuali previste.

### **e) Lavoro flessibile**

Tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 7, comma 6 e 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, l'ente camerale può avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di formazione-lavoro nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, nel rispetto del vincolo di bilancio previsto dal D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.

A tal fine, per far fronte ad eventuali esigenze urgenti e di carattere temporaneo, nel piano occupazionale dell'anno 2022 si potrà prevedere l'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato, utilizzando gli idonei uscenti dalla graduatoria delle procedure concorsuali attivate per l'assunzione a tempo indeterminato, ottimizzando le selezioni organizzate e il loro funzionale utilizzo.

### **f) Tirocini formativi**

L'ente intende continuare ad attivare tirocini formativi nel limite consentito dalla legislazione vigente. L'art. 1 comma 3 D.M. 142/1998, di regolamentazione dei tirocini formativi e di orientamento, prevede per i datori di lavoro con più di venti dipendenti a tempo indeterminato un numero di tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

Presso la Camera di Commercio della Romagna, conseguentemente, allo stato, tale numero è pari a dieci.

Si precisa che i tirocini formativi non costituiscono in alcun caso rapporti di lavoro.

Si potrebbe prevedere un'indennità a titolo di rimborso spese, in tal caso da valutare all'interno dei limiti di spesa relativa ai contratti flessibili previsti dalla legge 122/2010 sopra citata.

Verranno stipulate convenzioni con le Università per favorire l'utilizzo di questo strumento, al fine di poter offrire ai giovani opportunità formative ed esperienze lavorative spendibili sul mercato del lavoro di reciproco interesse

Il Piano verrà trasmesso al Collegio dei Revisori, per la verifica della coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Il Piano, ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione

trasparente” del sito camerale.

Infine, i contenuti del presente Piano saranno comunicati al sistema di cui all’art. 60 del D.Lgs. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione con DPCM 8/5/2018.