



26

11/03/2021

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E PIANO
DI RECLUTAMENTO ANNO 2021 - RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2021 DI
EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDEXENZA DI
PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001

Sono presenti i signori:

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| ▪ ZAMBIANCHI ALBERTO | Presidente |
| ▪ BOSCHETTI GIAMPIERO | Rappr. Settore Cooperative |
| ▪ CORZANI GIANCARLO | Rappr. Settore Commercio |
| ▪ GRAZIOSO GIORGIO | Rappr. Settore Artigianato |
| ▪ MALARA ANACLETO | Rappr. Settore Agricoltura |
| ▪ MORETTI FABRIZIO | Rappr. Settore Artigianato |
| ▪ PATRIGNANI AUGUSTO | Rappr. Settore Commercio |
| ▪ RINALDIS PATRIZIA | Rappr. Settore Turismo |
| ▪ VICI LUCA | Rappr. Settore Industria |
| ▪ DI GIGLIO RAFFAELE | Presidente Collegio Revisori |
| ▪ NOVELLI GIUSEPPE | Componente Collegio Revisori |

Sono assenti i Signori:

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| ▪ RADUANO ANNALISA | Rappr. Settore Artigianato |
| • TRAVAGLINI CLAUDIO | Componente Collegio Revisori |

Il Presidente, con l'assistenza del Segretario Generale, espone quanto segue.

La Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini, come tutte le amministrazioni pubbliche, è soggetta agli obblighi di programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99, ai sensi dell'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/97, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi, la quale costituisce il presupposto necessario per le determinazioni concernenti l'avvio di tutte le procedure di reclutamento del personale.

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che tale documento programmatico sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti e debba rispettare vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni ed essere sostenibile dal punto di vista economico e finanziario.

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto significative modifiche al D.Lgs. 165/2001, dopo le disposizioni di cui agli articoli 16 e 17 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, il D.Lgs. 75/2017 ha modificato l'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 in materia di pianificazione triennale dei fabbisogni del personale da parte della Pubblica Amministrazione, sostituendo i concetti di "Programmazione triennale del personale" con quello di "Piano triennale dei fabbisogni di personale" e di "dotazione organica" con quello di "fabbisogno del personale".

L'assetto organizzativo delle amministrazioni viene affidato a un piano dei fabbisogni dinamico di natura gestionale con cui 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 a effettive esigenze di reclutamento.

La dotazione organica si sostanzia in un valore di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicato dal Piano Triennale di Fabbisogni del Personale, poi aggiornato annualmente, il

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Roberto Albonetti
Documento firmato digitalmente



quale diventa lo strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane.

In questo nuovo approccio, emerge che non è il fabbisogno di personale a dover essere stabilito sulla base della dotazione organica approvata, ma, al contrario, è la dotazione di personale a dover essere rimodulata conformemente al piano dei fabbisogni, in relazione alle assunzioni da effettuare.

Al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni, sono state emanate apposite linee-guida con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018.

In particolare, le linee-guida di cui sopra definiscono i seguenti indirizzi:

- la dotazione organica si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno che non può essere oltrepassato dal piano triennale dei fabbisogni di personale;
- nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e all'analisi predittiva sulle cessazioni di personale, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve conseguentemente indicare le risorse finanziarie necessarie, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con il ciclo della performance e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto.

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

In sede di definizione del Piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo ministeriali di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima dotazione, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione (resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente).

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

Il Presidente illustra il Piano dei fabbisogni di personale predisposto per il triennio 2021 – 2023 dalla dirigenza e dal competente ufficio e invita la Giunta a esprimersi in merito.

Il Presidente del Collegio dei Revisori, Dott. Raffaele Di Giglio, in risposta a specifica domanda, ha dichiarato che il Collegio, con verbale in fase di redazione, esprime parere favorevole.

LA GIUNTA

- Udita la relazione del Presidente e l'illustrazione a cura del Segretario Generale;
- Richiamato l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/97 che stabilisce l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- Visto lo Statuto dell'Ente, approvato con delibera del Consiglio n. 19 del 06/06/2017 e modificato con delibera del Consiglio n. 9 del 31/07/2018;

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Roberto Albonetti
Documento firmato digitalmente



- Richiamato il Regolamento di organizzazione interna dell'Ente, approvato con la precedente delibera n. 3 del 28/01/2019, che dispone in tema di ripartizione di compiti e delle funzioni tra la Giunta Camerale e la direzione dell'Ente, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001;
- Viste le disposizioni del D.Lgs n. 165/2001, in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;
- Viste le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;
- Visti gli articoli 14 e 15 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e s.m.i.;
- Visto Decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 7/3/2019, nel quale sono elencati i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche individuate nella Legge n. 580/1993 e le funzioni promozionali che prioritariamente devono essere svolte dalle Camere di Commercio;
- Richiamato il proprio provvedimento n. 116 del 17/12/2020 con il quale, in sede di approvazione e assegnazione di budget ai dirigenti per l'anno 2021, è stato confermato l'assetto organizzativo dell'Ente, a livello di macrostruttura e di dotazione delle risorse umane;
- Richiamata la Disposizione n. 18SG del 20/12/2019 (Funzionigramma e Organigramma), aggiornata con Disposizione n. 4SG del 01/02/2021, con le quali si è determinata la microstruttura necessaria per l'espletamento delle funzioni dell'Ente;
- Vista la Relazione Previsionale e Programmatica e la relazione della Giunta al Bilancio Preventivo 2021, approvate dal Consiglio rispettivamente con delibera n. 16 del 29/10/2020 e n. 19 del 30/11/2020, con le quali sono stati fissati gli indirizzi strategici e i programmi operativi, che determinano il fabbisogno di risorse umane;
- Richiamato il Piano della Performance dell'anno 2021, approvato con delibera n. 13 del 28/01/2021;
- Richiamata la propria precedente deliberazione n. 24 del 10/03/2020 di approvazione del piano dei fabbisogni per il triennio 2020-2022, modificata per quanto concerne il piano occupazionale 2020 con determinazione del Segretario Generale n. 139 del 13/10/2020;
- Considerato che sono state espletate le procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del 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;
- Ritenuto di condividere la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane per il triennio 2021 - 2023, così come illustrata dal Presidente, in osservanza delle disposizioni normative in materia di organici, assunzioni di personale e razionalizzazione delle Camere di Commercio;
- Verificato che sia la Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 (legge di Bilancio) che il Decreto Legge n.162 del 30/12/2019 (decreto Milleproroghe) per l'anno 2021 non prevedono norme specifiche sulle assunzioni per le Camere di Commercio e che pertanto si ritengono valide le disposizioni precedenti, che consentono di assumere il 100 % delle cessazioni anno precedente, interpretazione validata anche da Unioncamere Nazionale;
- Verificato, pertanto, che il piano dei fabbisogni per il triennio 2021 – 2023 in oggetto rientra nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e rispetta il valore finanziario della vigente dotazione organica;
- Preso atto che non sussistono scoperture nel numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente;

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Roberto Albonetti
Documento firmato digitalmente



- Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere e verificato che non sussistono eccedenze di personale presso questa Camera di Commercio;
- Tenuto conto delle precise esigenze manifestate dalla dirigente dell'Area 2;
- Precisato che la programmazione triennale di cui al presente provvedimento potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;
- Udita la dichiarazione del Presidente del Collegio dei Revisori, Dott. Raffaele Di Giglio in merito al parere favorevole del Collegio stesso;
- A unanimità di voti, espressi in forma palese, verificata anche la manifestazione di volontà dei membri di Giunta presenti in modalità a distanza;

DELIBERA

- 1) di approvare, per i motivi espressi in premessa, il piano dei fabbisogni per il triennio 2021 – 2023, come risulta nell'allegato alla presente deliberazione (Allegato A) che ne forma parte integrante ed essenziale;
- 2) di procedere alla copertura dei posti di cui sopra attraverso l'attuazione di reclutamento di personale dall'esterno, anche mediante lo svolgimento di prove pratiche volte all'accertamento della professionalità richiesta, con le modalità che il Segretario Generale riterrà più opportune per l'Ente, nell'ambito dei suoi poteri gestionali sulla base della vigente normativa per l'acquisizione del personale;
- 3) di attivare, al fine di valorizzare le professionalità interne, una procedura selettiva riservata a personale di ruolo, finalizzate alla progressione tra le categorie, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, per la categoria C, come ben specificato nell'allegato A al presente provvedimento;
- 4) di accertare che nella Camera di Commercio della Romagna non si riscontrano, allo stato attuale delle competenze e dell'organizzazione, situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che, pertanto, la Camera di Commercio non deve avviare nel corso dell'anno 2021 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o di dirigenti;
- 4) di precisare che la presente programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 5) di dare atto che il presente atto è stato trasmesso al Collegio dei Revisori, per la verifica della coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

S.3 Organizzazione e Gestione Risorse umane/CT

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Roberto Albonetti
Documento firmato digitalmente