

***PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2020 - 2022***

INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Contesto di riferimento per la programmazione dei fabbisogni del personale**
- 3. Dotazione organica**
- 4. Dinamica del personale e cessazioni previste**
- 5. Dinamica dei costi del personale**
- 6. Fabbisogno di personale e strumenti programmati**
- 7. Procedure da attivare**
- 8. Copertura finanziaria, pubblicità e trasparenza**

1) Premessa

Il presente Piano, relativo al periodo 2020-2022, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni in precedenza adottata, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- dei fabbisogni di personale rilevati dopo l'accorpamento,
- delle proposte e attestazioni dei dirigenti,
- del preventivo economico 2020,
- del piano delle attività promozionali e delle iniziative economiche,
- dei progetti finanziati con l'aumento del 20%,
- dell'attuale quadro legislativo, a seguito delle modifiche normative intervenute con il D.Lgs.75/2017 e le ultime leggi di bilancio in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'8 maggio 2018 ai sensi dell'art.6 ter comma 1 del D.Lgs.165/2001.

2) Contesto di riferimento per la programmazione dei fabbisogni del personale

La Camera di Commercio Chieti Pescara, 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 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, nel rispetto dei

vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e con carattere di sostenibilità dal punto di vista economico e finanziario.

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto significative modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 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 di personale da parte della Pubblica Amministrazione, sostituendo i concetti di "Programmazione 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 ed 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 ad 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.

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 a legislazione vigente).

Il Piano triennale per il fabbisogno di personale è un documento necessario ed utile ad 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.

In particolare, per la Camera di Commercio Chieti Pescara si deve tenere conto del processo di razionalizzazione del Sistema camerale avviato con la Riforma delle Camere di Commercio introdotta con il D.Lgs. n. 219 del 25/11/2016 "Attuazione della delega di cui all'art. 10 della L. n. 124 del 7.8.2015, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio I.A.A." Tale decreto, come noto, ha previsto una riduzione a 60 camere di commercio sull'intero territorio nazionale, mediante procedure di accorpamento, anteposte da un Piano complessivo di razionalizzazione, predisposto da Unioncamere Nazionale e presentato al Ministero dello Sviluppo Economico l'8 giugno 2017. Il suddetto Piano di razionalizzazione ha previsto, come indicato dal decreto, procedure di razionalizzazione delle sedi, delle aziende speciali e del personale delle camere di commercio.

La Camera di Commercio Chieti Pescara ha concluso il processo di accorpamento: istituita con D.M. 25/09/2015, è stata costituita in data 29/12/2017 in occasione della prima riunione del Consiglio convocata con nota della Regione Abruzzo prot. N. 307912/17 del 1° dicembre 2017.

Il Decreto Ministeriale 16 febbraio 2018, all'art. 7, ha previsto le dotazioni organiche delle singole Camere di Commercio e per la Camera Chieti Pescara la dotazione è stata individuata in 94 unità, articolata come segue:

CCIAA	Dirig	Cat. D3	Cat. D1	Cat.C	Cat.B3	Cat.B1	Cat A	Totale
Chieti	3	2	7	34	1		1	48
Pescara	3		11	20	5	4	2	45
Chieti Pescara	6	2	18	54	6	4	3	(*)93

(*) si aggiunge il Segretario Generale

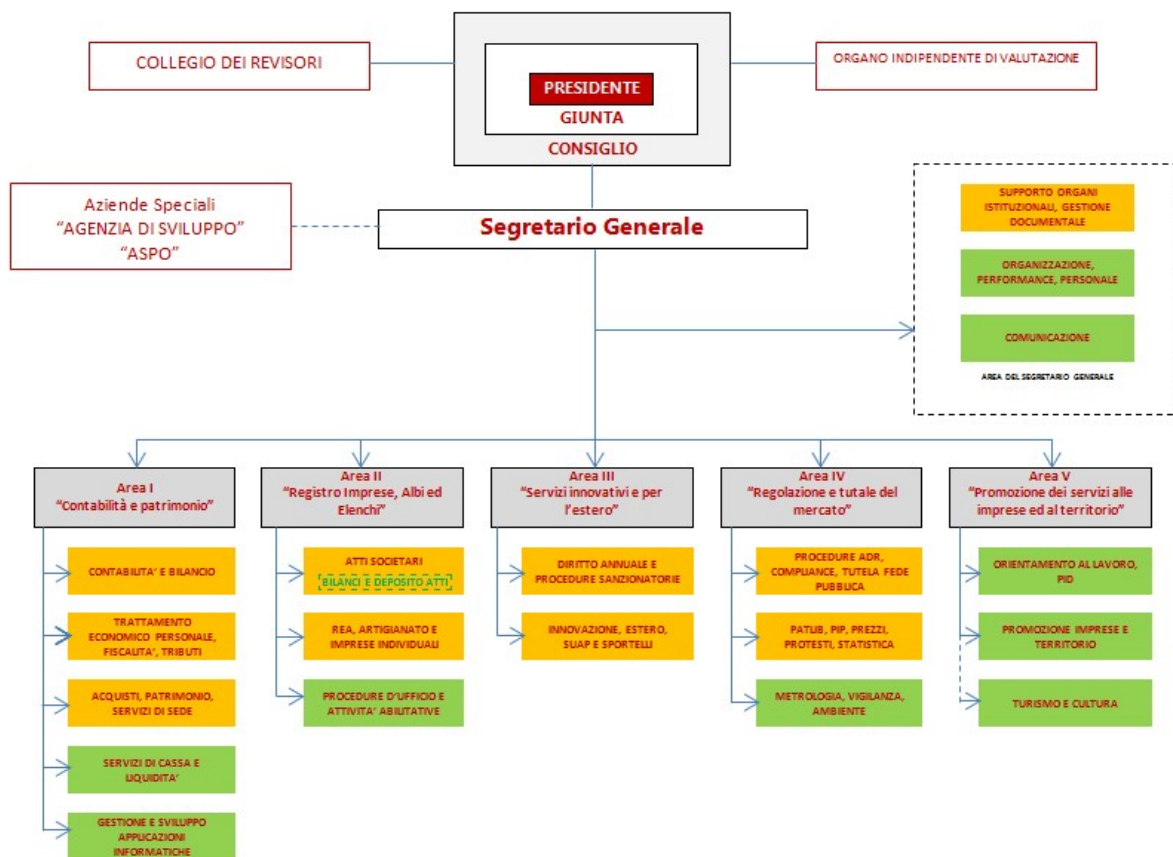
L'art. 3, comma 9 del citato D.Lgs. n. 219/16 ha introdotto – a partire dalla sua entrata in vigore, intervenuta il 10.12.2016 e fino al completamento delle procedure di mobilità previste dal medesimo decreto a seguito della razionalizzazione del personale, da attuare entro il 31.12.19 - un regime di divieto, a pena di nullità, di assunzione o impiego di nuovo personale o di conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

Il Decreto Ministeriale 16/2/2018, ribadendo il divieto - già enunciato nel D.Lgs. n. 219/2016 - di provvedere all'assunzione di nuove unità di personale a qualsiasi titolo, pena la nullità dell'assunzione o del conferimento di eventuali incarichi (comma 5 dell'articolo 7), ha aggiunto tuttavia che le nuove assunzioni sono vietate fino al completamento delle procedure di ricollocazione del personale che dovesse essere quantificato in soprannumero nelle Regioni interessate (comma 8 del medesimo art. 7). Sotto questo punto di vista, va ricordato che a livello di Regione Abruzzo la riforma non è stata ancora perfezionata, in quanto il previsto accorpamento tra le Camere di Commercio di L'Aquila e Teramo non si è ancora concluso. Di recente il Presidente della Regione Abruzzo ha emanato il Decreto 9.01.2020 n. 2 avente ad oggetto *“Determinazione del numero di rappresentanti nel Consiglio della Camera di commercio industria artigianato e agricoltura del Gran Sasso d'Italia, L. n. 580/93 e s.m.i.”*.

Va ricordato inoltre che l'art.7 comma 3 del D.M. 16/2/2018 ha previsto l'obbligo di rideterminare la dotazione organica, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento, obbligo esplicitato anche nel Decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 7/3/2019, nell'ambito del quale sono stati 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.

3) Dotazione organica

La Camera di Commercio Chieti Pescara ha provveduto a rideterminare la dotazione organica dell'ente, dopo la sua costituzione, con deliberazione di Giunta n.121 del 20/12/2018, definendo il fabbisogno di personale per l'anno 2019 e la relativa dotazione organica, nella fase transitoria ed in attesa di verificare la definitiva mappa delle attività/servizi affidate alle camere di commercio sul territorio nazionale, nella consistenza di 90 unità (ridotta di 4 unità rispetto alla dotazione organica risultante dal D.M.16/2/2018, come riportato nella tabella sottostante).



Atto:	Seg.Gen.	Dirig.	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
D.M. 16/02/2018	1	6	20	54	10	3	94
Delibera n. 121/2018	1	5	18	54	9	3	90

Con deliberazione di Giunta n.112 del 29/11/2019, è stato approvato il piano occupazionale per l'anno 2019, prevedendo la copertura di un posto di categoria C sulla base della cessazione di una unità di categoria D avvenuta nell'anno precedente. Tale decisione è stata adottata in conformità alla Legge n. 145 del 30/12/2018 (c.d. "legge di Bilancio per l'anno 2019"), che, all'art. 1 comma 450, ha introdotto un'importante finestra per garantire alle Camere di Commercio di mantenere in equilibrio il rapporto tra numero di unità di personale in organico e servizi erogati alla comunità delle imprese dei rispettivi territori.

La nuova disposizione di cui alla Legge n. 145/2018 prevede che: "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".

Tale disposizione ha apportato, quindi, un elemento normativo di parziale modifica all'art. 3 del D.Lgs n. 219/2016 – introducendo il comma 9-bis nell'originario testo del Decreto, il quale prevede, a decorrere dal 2019, una deroga al divieto assoluto di procedere all'assunzione o all'impiego di nuovo personale esclusivamente a favore di camere di commercio, come quella di Chieti Pescara, che hanno completato il processo di accorpamento.

Pertanto, si tratta di cogliere tale opportunità introdotta dal legislatore per le camere ritenute "virtuose" dal punto di vista della riforma, a fronte di un'obiettiva carenza di personale, per far fronte alle nuove e maggiori funzioni che la legge di Riforma del 2016 ed il recente "decreto servizi" 7/3/2019 attribuiscono alle Camere di commercio.

Si aggiunga che il comma 360 della stessa Legge di Bilancio per l'anno corrente prevede che "a decorrere dall'anno 2019 le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente". Il comma 300 fa espresso riferimento ai concorsi unici a livello nazionale organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Pertanto, secondo le nuove disposizioni, la disciplina previgente sul reclutamento e quindi anche la possibilità di continuare a bandire e gestire concorsi in modo autonomo da parte di ciascun Ente, potrebbe valere solo fino all'entrata in vigore del decreto attuativo di cui al comma 360.

Di conseguenza, l'urgenza di provvedere ad autorizzare i limitati e nuovi inserimenti in organico nei prossimi mesi è data anche dalla possibilità di gestire a livello locale la procedura di carattere straordinario introdotta dalla norma citata a cui si fa riferimento nella legge di Bilancio, assicurando tempi più rapidi per lo svolgimento delle relative procedure.

4) Dinamica del personale e cessazioni previste

Occorre a questo punto analizzare la situazione che si è venuta a creare a seguito dell'accorpamento e tenere nella massima considerazione i numerosi servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale, come articolate dal D.M. 7/3/2019, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche individuate dal comma 2 dell'art.2 della legge 580/1993 ed agli ambiti prioritari di intervento riferiti alle funzioni promozionali relative a iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura, delle iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa e qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni, garantendo standard di qualità omogenei di sistema. Occorre anche ricordare la nuova competenza, di grande delicatezza e complessità, prevista dal Codice della Crisi d'Impresa (D.Lgs.12/1/2019 n.14), concernente l'organizzazione dell'O.C.R.I. (Organismo per la composizione della crisi d'impresa), che prevede competenze specialistiche ed alta professionalità.

<u>Funzioni di cui al D.M. 7/3/2019</u>
Gestione del Registro delle imprese
Gestione SUAP e fascicolo elettronico
Tutela della fede pubblica del consumatore e regolazione del mercato
Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
Sanzioni amministrative

Metrologia legale
Registro protesti
Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
Rilevazione prezzi/ tariffe e borse merci
Tutela della proprietà industriale
Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
Servizi certificativi per l'export
Gestione Punti Impresa Digitale
Servizi connessi all'Agenda Digitale
Orientamento al lavoro e formazione
Supporto incontro domanda offerta di lavoro
Certificazione delle competenze
Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale
Osservatori economici
Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura
Iniziative a sostegno dello sviluppo dell'impresa
Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni

Vanno inoltre considerati i nuovi profili di competenza necessari per svolgere i servizi assegnati, con particolare riferimento ai temi dell'innovazione e della digitalizzazione, anche alla luce delle innovazioni introdotte in materia dal CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

Dal punto di vista organizzativo, dev'essere pertanto ipotizzata una revisione strutturata dell'assetto organizzativo dell'Ente, rispetto alla macro-organizzazione deliberata dalla Giunta con atto n. 71 del 28/09/2018, nell'ottica del miglioramento continuo, affinché la Camera possa fornire tutti i servizi fissati nel decreto ministeriale del 07/03/2019 con qualità, efficienza ed efficacia, ponendo l'attenzione al rispetto degli ambiti prioritari di intervento fissati da tale decreto e degli ambiti strategici stabiliti dagli organi camerale in sede di relazione programmatica e piano della performance..

Si deve tenere presente che la Camera di Commercio Chieti Pescara ha già rideterminato in diminuzione il proprio fabbisogno, con delibera di Giunta n. 121 del

20/12/2018, ma va evidenziato che, come si evince dalla tabella sottostante, nell'ultimo quinquennio si è assistito ad un costante e consistente decremento del personale, con una diminuzione di ben 23 unità, a cui andranno ad aggiungersi altre 5 cessazioni programmate nell'anno corrente.

Tabelle personale 2015-2019

Trend del personale a tempo indeterminato nel periodo 2015 – 2019

(per le annualità antecedenti la costituzione della CCIAA Chieti Pescara il personale è dato dalla somma delle CCIAA accorpande)

	31/12/15	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19
Personale Dirigente	6	6	6	6	6
Personale categoria D	22	21	21	18	17
Personale categoria C	63	54	54	53	47
Personale categoria B	11	9	9	9	9
Personale categoria A	3	3	3	3	3
	105	93	93	89	82

Trend del personale a tempo indeterminato comandato presso altri Enti

(Il personale comando è incluso anche nella tabella sopra riportata concernente: Trend del personale a tempo indeterminato nel periodo 2015-2019)

	31/12/15	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19
Personale Dirigente				1	1
Personale categoria D	3	3	3	1	1
Personale categoria C	3	3	3	2	1
Personale categoria B					
Personale categoria A					
	6	6	6	4	3

Trend del personale con rapporti di lavoro a tempo parziale

(Il personale comando è incluso anche nella tabella sopra riportata concernente: Trend del personale a tempo indeterminato nel periodo 2015-2019)

	31/12/15		31/12/16		31/12/17		31/12/18		31/12/19	
	Ore rese	Unità	Ore rese	Unità	Ore rese	Unità	Ore rese	Unità	Ore rese	Unità
Personale categoria C	33/36	2	33/36	2	33/36	1	33/36	1	33/36	1
	30/36	9	30/36	9	30/36	8	30/36	8	30/36	6
Personale categoria B	33/36	1	33/36	1	33/36	1	33/36	1	33/36	1
	18/36	1	18/36	1						
		13		13		10		10		8

Si tenga altresì presente che l'età media del personale, dopo il lungo periodo di blocco totale delle assunzioni, che ha impedito il turn-over, necessario e funzionale a qualsiasi organizzazione, è salito a 54 anni

ANZIANITA' DI SERVIZIO nella Camera di Commercio

	Tot.	Dirig.	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A
Personale con anzianità <=10 anni	6	1	3	1	1	
Personale con anzianità 11-20 anni	29		6	19	2	2
Personale con anzianità 21-30 anni	33	4	8	15	5	1
Personale con anzianità >30 anni	14	1		12	1	
	82	6	17	47	9	3

Come si evince dal successivo prospetto, nel 2019 le uscite di personale dalla Camera di Commercio Chieti Pescara sono state complessivamente pari a 7 unità, di cui 4 per collocamento in quiescenza, 1 per dimissioni volontarie e 2 per mobilità verso altri enti, aggravando una situazione complessiva già preoccupante, dovendo continuare a garantire i propri servizi su due diverse sedi nei territori di Chieti e Pescara.

	Tot.	Dirig.	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A
Personale cessato nell'anno 2019	7	0	1	6	0	0

5) Dinamica dei costi del personale

La possibilità di procedere a nuove assunzioni nel 2020 per le Camere non oggetto di accorpamento ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, come disposto dall'art. 1 comma 450 della Legge di stabilità 2019, deve comunque rispettare il limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell'anno precedente, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

Di seguito quindi si evidenzia il risparmio di spesa (calcolato a livello annuale) delle sole cessazioni avvenute nel corso del 2019

Categoria:	Passaggio diretto presso altre Amministrazioni	Dimissioni
Categoria D	//	32.893,25
Categoria C	59.083,13	119.189,17
Totale	59.083,13	152.082,42

Tuttavia, se le cessazioni del 2019 sono da considerarsi necessarie per la quantificazione del risparmio di spesa utile alle nuove assunzioni 2020, non possiamo non considerare le cessazioni già programmate, perché certe, che avverranno nel corso del triennio 2020-2022 e che porteranno ad aumentare ulteriormente il gap negativo rispetto alla dotazione organica attuale.

Per il triennio 2020-2022 sono programmate (o presunte) le uscite di seguito indicate:

	2020	2021	2022
Personale Dirigente			
Personale categoria D	1		
Personale categoria C	4	2	1
Personale categoria B			
Personale categoria A			
	5	2	1

Le potenziali cessazioni per il triennio 2020-2022, come sopra indicate, determinerebbero il seguente ipotetico risparmio:

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Categoria D	27.881,04		
Categoria C	89.911,41	59.625,78	29.756,00
Categoria	117.782,45	59.625,78	29.756,00

Rispetto quindi a quanto definito nella dotazione organica rideterminata dalla Giunta con deliberazione n.121 del 20/12/2018, riduttiva rispetto a quella prevista dal D.M. 16/02/2018, che ha fissato in 90 le unità di personale di questa Camera di Commercio, il personale in servizio al 31/12/2019 è di 82 unità, consistenza che scenderà al 31/12/2020 a 77 unità e al 31/12/2022 a 74 unità (limitandosi alle sole cessazioni certe in base alla normativa vigente).

6) Fabbisogno del personale e strumenti programmati

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo (come indicato dalle Linee di Indirizzo ministeriali):

- quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica,
- qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Come indicato dalle Linee di indirizzo ministeriali, vengono definiti i fabbisogni prioritari ed emergenti in relazione alla programmazione strategica dell'ente, individuando le professionalità infungibili e necessarie, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, bensì su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali, utili a rendere più efficienti ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi, specie attraverso le nuove tecnologie.

Come attestato da ogni dirigente e tenendo conto dei volumi di attività indicati dai medesimi per ogni Area, non vi sarà personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dalla Giunta, mentre, di contro, - pur a fronte di incrementi già noti delle attività e delle competenze camerali (a partire dal nuovo servizio altamente qualificato relativo all'OCRI, che dovrà obbligatoriamente essere avviato da febbraio 2021 e per il quale si prevedono volumi consistenti di attività) - viene evidenziata una forte carenza dell'organico rispetto a quanto stabilito dalla Giunta ed ancora più marcata rispetto alla dotazione individuata dallo stesso Ministero dello Sviluppo Economico.

Pertanto, la possibilità introdotta dal legislatore, a decorrere dal gennaio 2019, di cui può usufruire la Camera di Commercio Chieti Pescara in virtù del processo di accorpamento concluso da tempo, consente di avviare le procedure di acquisizione di nuovo personale mediante l'avvio di una o più procedure concorsuali e l'attivazione di altri strumenti, come di seguito specificato, mantenendo invariati i saldi di Finanza pubblica.

a) Nuove assunzioni

L'Ente camerale può procedere all'acquisizione di:

- n. 5 unità di categoria C, posizione economica C1, con una spesa annua complessiva pari ad € 148.354,00.

Per ottimizzare i costi ed i tempi delle procedure concorsuali, verrà inserita anche la figura di categoria C, posizione economica C1, già deliberata con l'atto di Giunta n.112 del 29/11/2019 a valere sul fabbisogno occupazionale 2019.

Le assunzioni saranno orientate ai seguenti profili professionali, tenendo conto delle esigenze di flessibilità e di priorità, derivanti dalla catena degli obiettivi, strategici ed operativi, nonché delle competenze professionali necessarie, privilegiando le funzioni di servizi all'esterno rispetto alle figure da adibire alle funzioni di supporto, in conformità alle Linee di Indirizzo:

Profili professionali ricercati	
Assistenti per i servizi alle imprese (da destinare al Registro Imprese, ai Servizi innovativi e digitali per le imprese, alle procedure giuridico-amministrative della crisi d'impresa)	n. 5 unità
Assistente per la gestione/sviluppo delle risorse umane e organizzazione	n. 1 unità

b) Mobilità

L'ente inoltre potrà avviare la procedura per acquisire due unità di categoria C a seguito di mobilità volontaria da altri enti.

Si fa presente che ai sensi dell'art.1 comma 47 della legge 30/12/2004 n.311, in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a limitazioni, nel rispetto delle

disposizioni sulle dotazioni organiche ovvero nel rispetto della dotazione di spesa potenziale.

Con tale strumento, si potrebbero inserire le seguenti figure secondo profili professionali di facile reperibilità in altre camere di commercio o amministrazioni pubbliche del comparto Funzioni Locali, inquadrati in categoria C:

Profili professionali ricercati	
Assistente ai servizi informatici e CAD	n. 1 unità
Assistente amministrativo - contabile o assistente per i servizi alle imprese	n. 1 unità

TOTALE

€ 59.341,60

c) 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. La situazione dell'ente, in funzione del prospetto informativo inviato in data 31/01/2020 (codice comunicazione 0106920B00127295), è la seguente:

Dettaglio riepiloghi provinciali														
Provincia	N° Lavoratori base computo art.3	N° Lavoratori base computo art.18	Quota di riserva disabili	Quota di riserva Art. 18	N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	N° posizioni esonerate	Categoria compensazione disabili	N° compensazione disabili	Categoria compensazione categorie protette	N° compensazioni categorie protette	N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	Sospensioni in corso
068 - CHIETI	30	30	2	1	1	0	0			R - Riduzione	1	1	0	N
068 - PESCARA	41	41	3	0	2	2	0			E - Ecodenza	1	0	0	N

Alla luce della scoperta indicata è obbligatorio procedere all'assunzione di una ulteriore unità di personale per le finalità di cui all'art. 1 della Legge 68/1999. Pertanto:
n.1 unità di assistente amministrativo - contabile o assistente per i servizi alle imprese di categoria C

€ 29.670,80

Si precisa che la Direttiva n. 1/2019 del 24/06/2019 in materia di collocamento obbligatorie delle categorie protette, stabilisce, al paragrafo 4.5, che *“Così come chiarito nella circolare n. 5 del 21 novembre 2013, per effetto dell’art. 7, comma 4, del d.l. 101/2013 (legge 125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale ...omissis....”*

d) Esternalizzazioni a società di sistema e lavoro flessibile

Risultano attive le seguenti esternalizzazioni:

- alla società IC Outsourcing, società in house di sistema, come da delibera di Giunta n. 77 del 09/08/2019, relativamente al servizio di evasione di parte delle pratiche del Registro Imprese;
- alla società Infocamere, società in house di sistema, relativa al servizio di gestione dei cedolini degli stipendi.

Potrebbero inoltre essere attivati contratti di servizio, con IC Outsourcing, secondo un modello delineato da Unioncamere per i seguenti nuovi servizi, utilizzando l’apposita voce prevista per i progetti finanziati con l’aumento del 20%:

- gestione dell’O.C.R.I. (Organismo per la composizione della crisi d’impresa)
- gestione del P.I.D. (Punto Impresa Digitale)

Con particolare riferimento alle forme di lavoro flessibile, fermo 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. Tale limite non si applica nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea.

A tal fine, per far fronte ad eventuali esigenze urgenti e di carattere temporaneo, si potrebbero attivare 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 ed il loro funzionale utilizzo.

Nel 2009 le estinte Camere di Commercio hanno contabilizzato costi per il ricorso al lavoro flessibile come segue:

- Estinta Camera di Commercio di Chieti	€ 17.097,35
- Estinta Camera di Commercio di Pescara	€ 107.632,04
Totale	€ 124.729,39

Pertanto, in relazione alla normativa illustrata ed alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, la spesa potenziale per il ricorso a forme di lavoro flessibile ammonta ad € 62.364,70.

e) Tirocini formativi

L'ente intende 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 Chieti Pescara, conseguentemente, allo stato, tale numero è pari a sette.

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 del territorio abruzzese opportunità formative ed esperienze lavorative spendibili sul mercato del lavoro di reciproco interesse

Nell'ambito dei tirocini sono collocati anche i cosiddetti tirocini extracurricolari disciplinati, in Abruzzo, con DGR 112 del 22/02/2018, il cui numero non può superare, allo stato, per la Camera di Commercio n. 2 unità, fermo restando ogni altro criterio fissato nella citata DGR 112/2018.

7) Procedure da attivare

La recente Legge 19 giugno 2019 n. 56 c.d. "Legge concretezza", all'art. 3, comma 8 ha previsto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, al fine di ridurre i tempi di accesso al

pubblico impiego, abbiano la possibilità di esperire le procedure concorsuali pubbliche nel triennio 2019 - 2021 senza effettuare previamente le procedure previste dall'art. 30 D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria.

Nel caso di specie, valutata la particolare urgenza di procedere allo svolgimento delle procedure selettive per il reclutamento di nuovo personale nei limiti dei risparmi di spesa dei cessati dell'anno 2019, si ritiene di avvalersi di questa facoltà e, pertanto di procedere all'avvio delle procedure concorsuali una volta effettuata la verifica prevista dall'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, il cui termine è stato rimodulato sempre con la recente Legge 56/2019 da 60 a 45 giorni.

Per la copertura dei posti si provvederà, nel rispetto delle norme sopra richiamate, nell'ordine:

1. alla verifica della possibilità di ricollocare il personale soprannumerario delle altre Camere di Commercio ai sensi del D.M. 16/2/2018, in conformità alle indicazioni operative di Unioncamere nazionale del 19/02/2019;
2. alla verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed 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;
3. in caso di mancata copertura dei posti vacanti con le procedure di cui sopra, all'avvio delle procedure concorsuali.

Le nuove competenze attribuite negli anni alle Camere di Commercio, ed in particolare quelle conseguenti alla riforma del 2016 ed articolate nel cd. Decreto Servizi, indicano la necessità di un impiego di risorse sempre più professionalizzate a presidio delle linee di intervento individuate dalla Giunta nei documenti programmatici (Registro Imprese, Innovazione e Digitalizzazione, Turismo, Competitività e Sviluppo delle Imprese, OCRI e Legalità del Mercato).

Il personale in servizio alla data del 31/12/2020, nell'ipotesi di concludere positivamente il percorso di reclutamento con l'assunzione delle 5 unità previste, oltre due unità per mobilità dall'esterno, a cui aggiungere quella già deliberata per i fabbisogni 2019 e l'unità da assumere obbligatoriamente tra le categorie protette, rimarrebbe comunque al di sotto della dotazione organica finanziaria massima stabilita dalla Giunta ed ancor più in quella stabilita dal Ministero dello Sviluppo Economico nell'allegato al D.M.



16/2/2018, ponendo le basi per un necessario ricambio generazionale e correlato inserimento di nuove competenze professionali.

8) Copertura finanziaria, pubblicità e trasparenza

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente Piano nella tabella seguente sono indicati gli effetti sui bilanci degli esercizi di riferimento, con le corrispondenti variazioni sulle retribuzioni del personale e sulla sostanziale invarianza a carico dei bilanci, tenendo conto delle cessazioni e dei nuovi inserimenti per ogni annualità.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Retribuzioni 1/1	2.019.058,47	2.103.972,28	2.059.009,25
Cessazioni (*)	75.391,40	7.497,95	7.497,95
Assunzioni (*)	84.456,75		
Retribuzioni 31/12	2.028.123,82	2.096.474,33	2.051.511,30

(*) calcolate pro-quota nell'anno in cui si verifica l'evento in funzione della presunta data di assunzione. La differenza del costo o del risparmio viene poi computata nelle retribuzioni 1/1 dell'anno successivo.

Nel rispetto della spesa potenziale massima, l'ente, nell'ambito del Piano dei fabbisogni, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, che individuerà volta per volta la dotazione organica di personale che l'amministrazione riterrà rispondente ai propri effettivi fabbisogni.

Il Piano viene adottato, con parere del Collegio dei Revisori, che ne deve verificare la 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.