



***PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2021 - 2023***



## **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. Ridefinizione della dotazione organica*
- 9. Copertura finanziaria, pubblicità e trasparenza*



## 1) Premessa

Il presente Piano, relativo al periodo 2021-2023, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni in precedenza adottata, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- dei fabbisogni di personale rilevati dopo l'accorpamento,
- delle attestazioni dei dirigenti,
- del preventivo economico 2021,
- 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, delle ultime leggi di bilancio in materia di reclutamento ed assunzioni di personale e delle recenti misure per accelerare le assunzioni e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione,
- 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 31/12/2019 - 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).

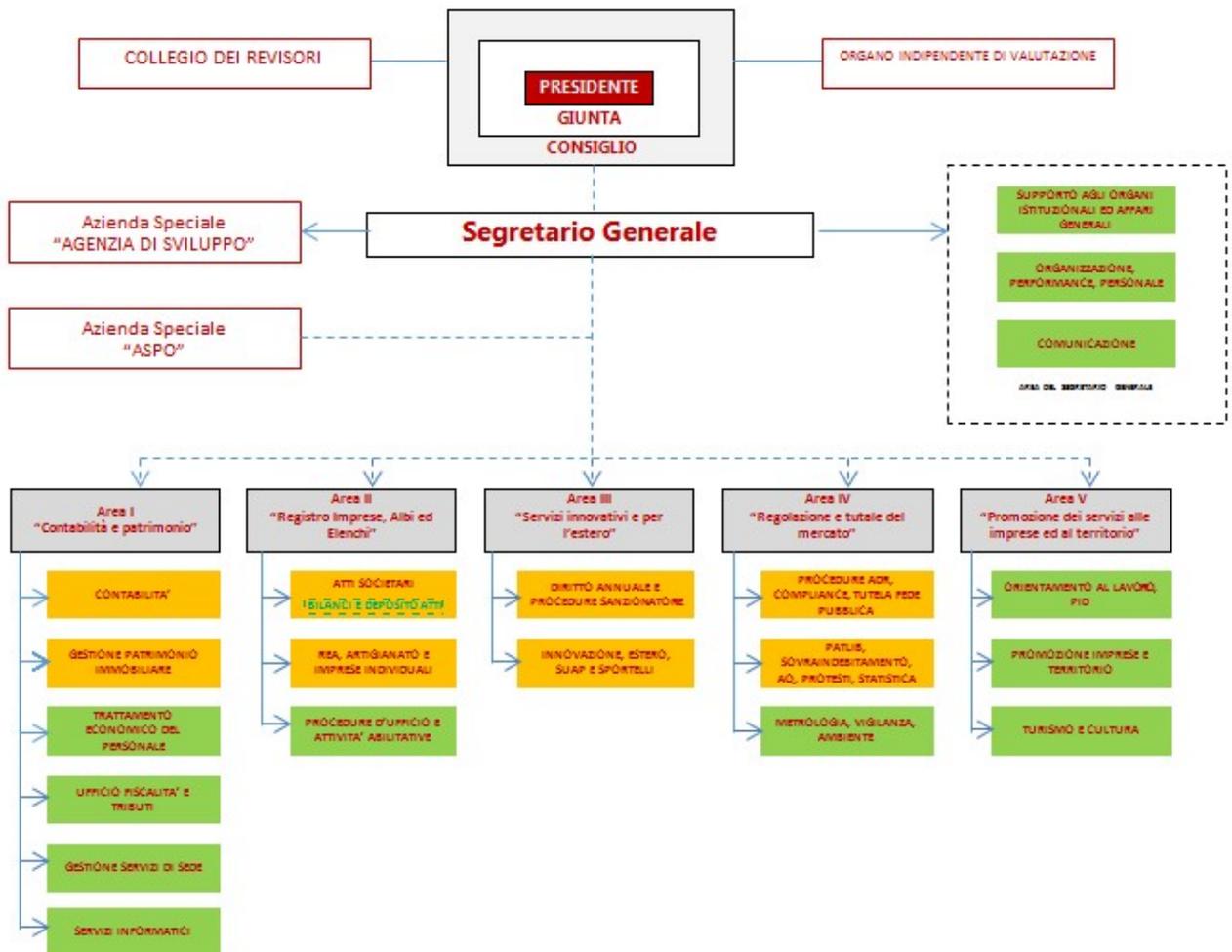
A livello di Regione Abruzzo la riforma è stata appena perfezionata, con l’insediamento il 9 dicembre 2020 del Consiglio della nuova Camera di Commercio del Gran Sasso, che ha accorpato le Camere di Commercio di L’Aquila e Teramo.



### 3) Dotazione organica

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.

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.

In materia di procedure concorsuali nel 2020 vanno evidenziate le seguenti nuove norme:

- l'art.3 della legge 56/2019 (cd. "decreto concretezza") che disciplina le misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione ed in cui viene evidenziata la necessità di "reclutare figure professionali con elevate competenze per accrescere l'efficienza dell'azione amministrativa e per assicurare l'effettivo ricambio generazionale";
- gli artt.247-249 della legge 17/7/2020 n.77 (cd. Decreto "Rilancio Italia") in tema di decentramento e accelerazione delle procedure;
- l'art.1 comma 10 lett.z) del DPCM 14/1/2021 sui limiti e modalità di svolgimento dei concorsi pubblici fino al termine dello stato di emergenza.



Si ricorda che con deliberazione di Giunta n. 43 del 17/03/2020 è stato approvato il Piano dei fabbisogni 2020-2022 con la previsione dell'assunzione di n. 5 unità di categoria C, posizione economica C1, oltre 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, nonché due unità di categoria C a seguito di mobilità volontaria da altri enti ed una unità come categoria protetta, sempre della medesima categoria.

Tuttavia l'emergenza epidemiologica scoppiata nel 2020 e la sospensione dello svolgimento dei concorsi per esigenze di prevenzione sanitaria ha impedito lo svolgimento delle procedure concorsuali.

E' stata pertanto espletata soltanto la procedura per mobilità intercompartimentale, che si è conclusa con il passaggio di due unità (inquadrate in categoria C posizione economica, rispettivamente C1 e C2), di cui una con decorrenza dall' 1/1/2021 e una dal 15/2/2021.

Occorre pertanto completare le procedure già stabilite con il precedente piano dei fabbisogni, compatibilmente con le limitazioni in essere a causa dell'emergenza sanitaria, ed aggiornarle con le dinamiche relative alle cessazioni avvenute nel corso del 2020.

#### **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 di Commercio 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 camerali 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 29 unità, a cui andranno ad aggiungersi altre 3 cessazioni programmate nell'anno corrente.



### Tabella personale 2015-2020

#### Trend del personale a tempo indeterminato nel periodo 2015 – 2020

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

|                       | 31/12/15 | 31/12/16 | 31/12/17 | 31/12/18 | 31/12/19 | 31/12/20 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Personale Dirigente   | 6        | 6        | 6        | 6        | 6        | 6        |
| Personale categoria D | 22       | 21       | 21       | 18       | 17       | 15       |
| Personale categoria C | 63       | 54       | 54       | 53       | 47       | 43       |
| Personale categoria B | 11       | 9        | 9        | 9        | 9        | 9        |
| Personale categoria A | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        |
|                       | 105      | 93       | 93       | 89       | 82       | 76       |

#### 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 | 31/12/20 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Personale Dirigente   |          |          |          | 1        | 1        | 1        |
| Personale categoria D | 3        | 3        | 3        | 1        | 1        | 1        |
| Personale categoria C | 3        | 3        | 3        | 2        | 1        |          |
| Personale categoria B |          |          |          |          |          |          |
| Personale categoria A |          |          |          |          |          |          |
|                       | 6        | 6        | 6        | 4        | 3        | 2        |

#### 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 |       | 31/12/20 |       |
|------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|                  | Ore rese | Unità |
| Personale cat. C | 33/36    | 2     | 33/36    | 2     | 33/36    | 1     | 33/36    | 1     | 33/36    | 1     | 33/36    | 1     |
|                  | 30/36    | 9     | 30/36    | 9     | 30/36    | 8     | 30/36    | 8     | 30/36    | 6     | 30/36    | 4     |
| Personale cat. 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     |          | 5     |

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  | 2    |        | 1     | 1     |       |       |
| Personale con anzianità 11-20 anni | 28   | 1      | 5     | 17    | 2     | 2     |
| Personale con anzianità 21-30 anni | 32   | 4      | 6     | 14    | 6     | 1     |
| Personale con anzianità >30 anni   | 14   | 1      | 1     | 11    | 1     |       |
|                                    | 76   | 6      | 15    | 43    | 9     | 3     |



Come si evince dal successivo prospetto, nel 2020 le uscite di personale dalla Camera di Commercio Chieti Pescara sono state complessivamente pari a 6 unità: 4 per collocamento in quiescenza e 2 per dimissioni, 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 |
|---|----------|--------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Personale cessato nell'anno 2020</b> | <b>6</b> | 0      | 2     | 4     | 0     | 0     |

Tuttavia per una cessazione intervenuta nella categoria D, il relativo posto risulta libero ma non disponibile in quanto la dipendente interessata, quale vincitrice di concorso, ha chiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 22 comma 10 del CCNL 21/05/2018.

## 5) Dinamica dei costi del personale

La possibilità di procedere a nuove assunzioni nel 2021 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 2020.

| Categoria:  | Passaggio diretto presso altre Amministrazioni | Dimissioni   |
|-------------|--|--------------|
| Categoria D | //   | 74.640,40*   |
| Categoria C | //   | 132.048,46   |
| Totale      | 0,00   | 206.688,86 * |

\*L'ente potrà provvedere alla copertura del posto, in categoria C1 o D1, allo scadere della conservazione del posto di cat. D, coincidente con il periodo di prova presso l'Ente ove è stata assunta, che, conseguentemente, risulta, al momento vacante ma non disponibile, il cui costo annuo ammonta ad € 34.340,26.

Conseguentemente la capacità di spesa legata alle cessazioni intervenute nel 2020 risulta essere la seguente:

Posti vacanti e disponibili € 172.348,60

Posto vacante e indisponibile sino a metà 2021 (allo scadere del periodo di conservazione potrà essere coperto dal dipendente



dimissionario qualora opti per il rientro o potrà alimentare una nuova assunzione)

€ 34.340,26

Tuttavia, se le cessazioni del 2020 sono da considerarsi necessarie per la quantificazione del risparmio di spesa utile alle nuove assunzioni 2021, non possiamo non considerare le cessazioni già programmate, perché certe, che avverranno nel corso del triennio 2021-2023 e che porteranno ad aumentare ulteriormente il gap negativo rispetto alla dotazione organica attuale.

Per il triennio 2021-2023 sono programmate (o presunte) le uscite di seguito indicate:

|                       | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|------|------|------|
| Personale Dirigente   |      |      |      |
| Personale categoria D |      |      |      |
| Personale categoria C | 3    |      |      |
| Personale categoria B |      |      |      |
| Personale categoria A |      |      |      |
|                       | 3    | 0    | 0    |

Le potenziali cessazioni per il triennio 2021-2023, come sopra indicate, determinerebbero il seguente ipotetico risparmio:

|             | Anno 2021 | Anno 2022 | Anno 2023 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| Categoria C | 97.595,01 |           |           |
| Totale      | 97.595,01 |           |           |

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 31/12/2020 è di 76 unità**, consistenza che scenderà al 31/12/2021 a 75 unità (limitandosi alle sole cessazioni certe in base alla normativa vigente). Si precisa che la consistenza al 31/12/2021 include n.2 assunzioni intervenute con decorrenza 01/01/2021 e 15/02/2021 per effetto del passaggio diretto da altre pubbliche amministrazioni perfezionate in relazione a quanto disposto con il Piano dei Fabbisogni per la precedente annualità.

## 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, salvo ulteriori proroghe, da settembre 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, con la precisazione che gli eventuali risparmi scaturenti da un integrale utilizzo della capacità di spesa per il corrente anno potrà essere utilizzato come residuo nella programmazione delle assunzioni per la successiva annualità.

#### **a) Nuove assunzioni**

L'Ente camerale nel 2021 può procedere all'acquisizione di ulteriori:

- **n. 4 unità di categoria C, posizione economica C1, con una spesa annua complessiva pari a € 118.178,56.**

Per ottimizzare i costi ed i tempi delle procedure concorsuali, verranno inserite anche le 5 figure di categoria C, già deliberate con il Piano dei Fabbisogni 2020 con atto di Giunta n. 43 del 17/03/2020 e 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, in relazione alle quali non è stato possibile espletare le procedure concorsuali per la sospensione disposta con D.P.C.M. a seguito dell'emergenza Covid-19, per un totale di **10 unità**.

Si precisa che nella spesa massima sostenibile in base alle avvenute cessazioni sono stati considerati anche parte dei residui della capacità assunzionale dei due anni precedenti pari a € 4.919,24.

Fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo b) in tema di progressioni tra aree per il personale interno, le nuove 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  |             |
|--|-------------|
| <b>Servizi esterni:</b> Assistenti ai servizi amministrativi e digitali alle imprese (da destinare al Registro Imprese, ai Servizi innovativi e digitali per le imprese, al Punto Impresa Digitale, alle procedure giuridico-amministrative della "regolazione del mercato") | n . 7 unità |
| <b>Servizi Interni:</b> Assistente ai servizi di supporto interno (da destinare alla organizzazione, personale e performance; ai servizi amministrativo-contabili o ai servizi informatici)  | n. 3 unità  |

Totale nuove assunzioni:

**n. 10 unità**

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

Rispetto al regime ordinario, che prevede che le progressioni tra le aree di inquadramento professionale del personale avvengano con concorso pubblico con riserva dei posti fino al 50 % 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 Legge 8/2020 "milleproroghe") prevede un regime transitorio fino al 2022 durante il quale le Pubbliche Amministrazioni possono attivare, al fine di valorizzare le professionalità interne, procedure selettive a personale di ruolo, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, finalizzate alla progressione tra le aree riservate, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. In base alla norma citata, il numero dei posti per tali procedure selettive interamente riservate non può superare il 30% di quelli previsti nel piano dei fabbisogni.



Pertanto, in luogo dell'assunzione di due ulteriori unità di categoria C dall'esterno di cui al punto precedente a), saranno attivate le procedure selettive in questo ambito, aperte al personale di categoria B in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, fino ad un massimo di n. 2 unità (nel limite del 30% dei posti totali previsti nel piano dei fabbisogni).

L'ente ritiene di riconoscere valore anche a competenze interne, creando un'occasione per sviluppare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente, in virtù di titoli di studio e/o di servizio e di attitudini e conoscenze maturate coerenti con la categoria di superiore inquadramento.

Pur trattandosi di selezione interne, destinate quindi al personale già in servizio, la spesa da prendere in considerazione equivale all'integrale importo della retribuzione della posizione economica della categoria C, in quanto la progressione verticale deve considerarsi equipollente ad un'assunzione *tout court* (si confronti deliberazione Corte dei Conti Abruzzo 27/3/2019 n.38, parere Corte dei Conti Basilicata 11/6/2020)

Conseguentemente:

- **n. 2 unità di categoria C, posizione economica C1, con una spesa annua complessiva pari a € 59.089,28**

#### **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 la procedura per acquisire due o più unità di categoria B o D, comunque nei limiti sopra indicati, a seguito 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. La situazione dell'ente, in funzione del prospetto informativo inviato in data 31/01/2021 (codice comunicazione 0106921B00137097), 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° compensazione categorie protette | N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1) | N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18) | Sospensioni in corso |
| 069 - CHIETI                     | 19                               | 19                                | 1                         | 1                        | 1                                    | 0   | 0                      |                                  |                           |  |                                     | 0                                      | 1   | N                    |
| 068 - PESCARA                    | 45                               | 45                                | 3                         | 0                        | 2                                    | 2   | 0                      |                                  |                           |  |                                     | 0                                      | 0   | N                    |

Alla luce della scopertura indicata è obbligatorio procedere all'assunzione di una ulteriore unità di personale per le finalità di cui all'art. 1 della Legge 68/1999. Si prevede di acquisire una unità, di categoria B, preferibilmente mediante passaggio diretto da altra amministrazione. Pertanto:

n.1 unità di categoria B

€ 26.286,84

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....”*

#### e) Esternalizzazioni a società di sistema e lavoro flessibile

Risultano attive le seguenti esternalizzazioni:

- alla società IC Outsourcing, società in house di sistema, come da provvedimenti dirigenziali n. 23 del 03/02/2020 e n. 480 del 22/12/2020 sulla base del Piano dei fabbisogni 2020, 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.

Sono inoltre stati attivati contratti di servizio, con IC Outsourcing, secondo un modello delineato da Unioncamere per gestione del P.I.D. (Punto Impresa Digitale), utilizzando l'apposita voce prevista per i progetti finanziati con l'aumento del 20%.

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, i 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.

In alternativa, nel caso in cui la procedura concorsuale ordinaria non potesse essere svolta per le limitazioni sopra richiamate, potrà essere organizzata una procedura ad hoc, per l'inserimento di unità a tempo determinato nei limiti di budget sotto indicati, utilizzando una procedura semplificata sulla base di titoli e colloquio da svolgere on line.

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.

Tale risorse consentiranno l'eventuale stipulazione di due contratti a tempo determinato nella categoria C, in base alle effettive esigenze dell'Ente.

#### **f) 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 degli anni 2019-2020, 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 previsti nel piano è necessario provvedere:

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.

Vista la possibilità di effettuare assunzioni già nell'anno 2020, l'Ente, con nota prot. n. 34527 del 18/12/2020 ha richiesto alla competente struttura regionale eventuali disponibilità da destinare alla mobilità ex art. 33, 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.. La Regione, con nota prot. n. 456516/2020 del 22/12/2020, trasmessa, per conoscenza, anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, ha comunicato l'assenza dai propri elenchi di posti con le caratteristiche richieste.

Con nota prot. n. 35143 del 23/12/2020 è stata richiesta ad Unioncamere la segnalazione di soprannumeri di personale ai sensi dell'art. 3 cc. 6 e 7 del D.Lgs. 219/2016 e art. 7 del D.M. 16/02/2018. All'Unioncamere era stato chiesto di rendere tale segnalazione entro il 29/12/2020 e, in assenza di riscontro, si può ritenere che non sono state rilevate situazioni di soprannumero.

L'Ente, conseguentemente, potrà procedere con la copertura dei posti mediante concorso.



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), nonché del consolidamento delle principali funzioni interne (gestione e sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione, trattamento giuridico-economico del personale, controllo di gestione e performance, sistemi informativi).

Il personale in servizio alla data del 31/12/2021, nell'ipotesi di concludere positivamente il percorso di reclutamento con l'assunzione delle 11 unità maturate nel piano attuale e nei piani del biennio 2019—2020, oltre l'unità da assumere obbligatoriamente tra le categorie protette, alle due unità già acquisite con il passaggio diretto da altre Pubbliche Amministrazioni e del posto di categoria D attualmente indisponibile, 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, con particolare attenzione a quelle digitali (in coerenza con il Piano Triennale per l'Informatica per la P.A.) e di adeguate soft skills.

## 8) Ridefinizione della dotazione organica

Poiché in sede di definizione del Piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, per effetto dei fabbisogni di personale e delle relative procedure utili per la copertura dei posti individuati, l'organizzazione dell'Ente, in termini di dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di quanto indicato all'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., viene così rideterminata:

| Atto:                             | Seg.Gen. | Dirig. | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A | Totale |
|-----------------------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Posti coperti al 31/12/20         | 1        | 5      | 15     | 43     | 9      | 3      | 76     |
| Coperture (effettuate o previste) |          |        | 1      | 14     | 1      |        |        |
| Delibera n. 121/2018              | 1        | 5      | 18     | 54     | 9      | 3      | 90     |
| Variazioni necessarie             |          |        | -2     | +3     | -1     |        |        |
| Nuova Dotazione                   | 1        | 5      | 16     | 57     | 8      | 3      | 90     |

Le variazioni, in aumento ed in diminuzione sopra indicate possono subire modifiche in funzione dell'esito delle procedure selettive riservate al personale di ruolo per le progressioni tra le aree contrattuali di cui al citato art.22 comma 15 del D.Lgs.75/2017, così come descritte al precedente capitolo 6 paragrafo b).



## 9) 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 2021    | Anno 2022    | Anno 2023    |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Retribuzioni 1/1   | 1.882.062,30 | 2.161.236,01 | 2.161.236,01 |
| Cessazioni (*)     | 14.946,77    |              |              |
| Assunzioni (*)     | 192.880,00   |              |              |
| Retribuzioni 31/12 | 2.059.995,53 | 2.161.236,01 | 2.161.236,01 |

(\*) calcolate pro-quota nell'anno in cui si verifica l'evento in funzione della presunta data di assunzione o cessazione. 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 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.