



**Camera di Commercio  
Firenze**

***dal 1770 la casa delle imprese***

## **2.2 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024**

## Analisi del contesto

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto per tutte le amministrazioni l'obbligo di redazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (P.I.A.O.).

L'introduzione del P.I.A.O. consente da un lato di superare una molteplicità, e conseguente frammentazione, di diversi strumenti di programmazione oggi predisposti ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e dall'altro, quindi, di adottare un piano unico di governance per ciascun ente.

Il decreto legge n. 80/2021, prevedeva che, entro il 31 gennaio 2022, ogni amministrazione con più di 50 dipendenti avrebbe dovuto presentare il P.I.A.O., con conseguente pubblicazione sul sito dell'ente e invio al Dipartimento della funzione pubblica.

Il comma 12 dell'articolo 1 del decreto 30.12.2021, n. 228 "c.d. Milleproroghe" ha rinviato l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 30 aprile 2022 prevedendo la mancata applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e dall'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Se da un lato, quindi, la norma ha previsto il rinvio del nuovo e complesso documento di programmazione, sospendendo le sanzioni per l'eventuale mancata adozione dei documenti di programmazione non finanziaria approvati annualmente dalle PP.AA., niente viene detto sul venir meno dell'obbligatorietà dell'adozione degli stessi.

Pertanto, al fine di permettere una fluida transizione tra il vecchio regime e la nuova visione organizzativa coordinata e innovativa si procede all'aggiornamento del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, adottando però un formato più sintetico che poi sarà ampliato nel P.I.A.O. di prossima emanazione secondo le indicazioni che perverranno dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, come è noto, è stato previsto dall'art.6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e costituisce il documento programmatico sul fabbisogno di personale della P.A. da approvare ogni anno da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo. Esso si sviluppa in prospettiva triennale e può essere annualmente modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto sia normativo che organizzativo.

Il Decreto Legislativo n. 75/2017 aveva già introdotto rilevanti novità nella predisposizione dei piani di fabbisogno del personale delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui anche le Camere di Commercio. Tali novità sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia da seguire, in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

In modo particolare nel settore del personale questa attività deve svilupparsi in linea con i contenuti e con i vincoli della programmazione finanziaria e di bilancio ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*.

La corretta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle pubbliche amministrazioni per migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese è un presupposto importante per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa. Fondamentale appare, quindi, definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di intervento, per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi.

Con il Piano dei Fabbisogni ciascuna amministrazione, nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio, quantificati sulla base della spesa per il personale in servizio, indica la consistenza della dotazione organica, anche

rimodulandola in base ai fabbisogni programmati, ed individua le esigenze di personale da reclutare, anche in relazione alla previsione delle possibili cessazioni, nell'ottica di un'ottimale gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Occorre ricordare che il decreto legislativo n. 216 del 2016 ha dato avvio alla riforma delle camere di commercio e con il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 16/2/2018 è stata approvata la dotazione organica e la relativa consistenza di personale delle Camere di Commercio.

Per la camera di commercio di Firenze il decreto ha approvato la seguente dotazione organica:

<b>CCIAA DI FIRENZE</b>	<b>dotazione</b>
SG	1
DIRIG. AREA	3
totale dirigenza	4
D3	9
D1	42
C	79
B3	8
B1	1
totale comparto	139
<b>TOTALE</b>	<b>143</b>

L'avvio della riforma del sistema camerale ha anche segnato l'inizio di un blocco alle assunzioni previsto fino al completamento del processo di accorpamento che doveva portare le camere ad un numero di 60.

Il comma 450 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2018, n. 145, ha modificato il decreto legislativo n. 219/21016 prevedendo 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.”*

In applicazione a tale previsione legislativa e tenendo conto della situazione del personale in servizio presso la Camera di Commercio di Firenze nonché di quello in procinto di accedere al trattamento di quiescenza, la Giunta camerale ha approvato con delibera 11 marzo 2019, n. 37, un primo piano dei fabbisogni per il triennio 2019- 2021, con ricognizione delle necessità delle singole aree senza alcuna modifica degli attuali settori e o servizi.

Il piano del fabbisogno di personale è stato quindi aggiornato nel corso del 2020 con delibera di Giunta 11.06.2020, n. 87 e nel corso del 2021 con delibera di Giunta 29.4.2021, n. 56.

Nel corso del 2019 sono state avviate le procedure necessarie alla realizzazione delle assunzioni di personale previste dal piano dei fabbisogni:

- 1) l'assunzione dell'Unità di personale di qualifica dirigenziale è stata effettuata in data 1° dicembre 2019 a seguito della deliberazione della Giunta Camerale n. 182 del 19 novembre 2019;
- 2) il bando di concorso, relativo ai 5 posti di categoria C, è stato approvato con determinazione n. 456/ALL. del 22/10/2019, pubblicato in GU n. 86 del 29 ottobre 2019

e la procedura selettiva si è conclusa con l'approvazione della graduatoria finale con determinazione dirigenziale 11.06.2020, n. 252. L'assunzione dei vincitori di concorso, a seguito della determinazione del Segretario Generale 30.06.2020 n. 283, è avvenuta il 15 luglio 2020 e in data 1.09.2020 in conseguenza della rinuncia della vincitrice collocatasi prima in graduatoria (det. 21.07.2020 n. 309). La relativa graduatoria ha validità biennale tenendo conto del disposto dell'art. 35, comma 5 ter, della legge n. 165/2021, come novellato dall'art. 1, comma 149, della legge 27.12.2019, n. 160 (legge Bilancio 2020) e pertanto i termine di scadenza è fissato al 10.06.2022.

- 3) il secondo bando relativo ai 3 posti di categoria C riservati ai Disabili è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 528 del 3.12.2019 e pubblicato in G.U. n. 98 del 13 dicembre 2019 e la procedura si è conclusa con l'approvazione della graduatoria finale avvenuta con determinazione dirigenziale 5.10.2020, n. 410/All. L'assunzione dei vincitori, a seguito della determinazione del Segretario Generale 30.10.2020 n. 442, è avvenuta il 16 novembre 2020 e in data 1.12.2020 in conseguenza della decadenza della vincitrice collocatasi prima in graduatoria (det. 24.11.2020 n. 504).
- 4) la selezione verticale bandita con determinazione 12.11.2019, n. 486, si è invece svolta in data 19 febbraio 2020 e 27-28 febbraio 2020 con pubblicazione degli esiti in data 28 febbraio 2020.

Le assunzioni relative alle due procedure di concorso e il passaggio di categoria di cui alla selezione verticale sopra richiamata sono avvenute tutte nel corso dell'anno 2020 gravando sul budget assunzionale 2019 calcolato sui pensionamenti del 2018.

Nel corso del 2020 si è proceduto all'assunzione di ulteriori 6 unità di categoria C, così come previsto dal Piano del Fabbisogno approvato con delibera n. 11.06.2020, n.87, attingendo alla graduatoria approvata con determinazione dirigenziale 11.06.2020, n. 252.

Le assunzioni sono state effettuate con due successive determinazioni del Segretario Generale (det. 31.08.2020 n. 380 e det. 9.12.2020 n. 531) mediante scorrimento della graduatoria di concorso sopra indicata.

Con determinazione 31.08.2020, n. 381 è stata, poi, avviata la selezione pubblica per la copertura a tempo indeterminato e pieno tramite centro per l'impiego di n. 1 posto di categoria B1 - profilo professionale autista /esecutore amministrativo, la cui assunzione, seppur gravante sul budget assunzionale 2020 è stata effettuata il 1° marzo 2021 con determinazione del Segretario Generale 24.02.2021, n. 104 a causa dei rallentamenti subiti dalle procedure di selezione per l'attuale situazione emergenziale pandemica.

Durante l'anno 2021, con la determinazione del dirigente dell'Area Servizi di supporto n. 228 del 21/05/2021, la Camera di Commercio di Firenze ha indetto una procedura di mobilità esterna volontaria per 1 posto Cat. D del CCNL del comparto Funzioni Locali, profilo tecnico. La procedura si è conclusa con la determinazione del Segretario Generale 30.08.2021, n. 363/All che ha stabilito l'assunzione per trasferimento nei ruoli camerale di una unità di categoria D1 (pos. economica D4) profilo tecnico.

Con determinazione del Segretario Generale 29.07.2021, n. 339 si è ancora proceduto all'assunzione di un C scorrendo la graduatoria in essere ma in questo caso l'unità di personale si è dimessa in data 22.11.2021. Con determinazione 12.11.2021, n. 448 sono state assunte 3 unità di categoria C, ovvero gli ultimi 3 idonei della graduatoria approvata con determinazione 11.06.2020, n. 252.

Sulla base di quanto sopra esposto ciò che residua dal budget assunzionale 2021 (calcolato sulle cessazioni 2020) è il seguente:

Budget assunzionale 2021	Assunzioni 2021 (budget effettivamente utilizzato)	Residuo disponibile
€ 377.180,05	1 D3 + 4C1 + 1B1 =€ 180.752,17	€ 196.427,88

A seguito della richiesta inviata all'Unione italiana delle Camere di Commercio e datata 23 marzo 2020 in merito alla possibilità di utilizzare l'importo residuo del budget assunzionale dell'anno precedente per le assunzioni dell'anno successivo, l'Unioncamere ha risposto che "è possibile utilizzare i risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 anche in anni successivi al 2019, visto quanto chiarito dai pareri della Corte dei Conti - Sez. Riunite n.52/2010 e della Corte dei Conti Sez. Lombardia 167/2011, entrambi relativi a norme dai contenuti del tutto analoghi all'art.1, comma 450 della L.145/2018 e che non prevedevano espressamente la possibilità del recupero dei resti". In entrambi i casi le Corti dei conti si sono espresse per l'utilizzabilità dei residui e dunque si tratta "di principi generali applicabili anche alle assunzioni delle CCIAA". Si tenga altresì conto che non si applica alle Camere di Commercio l'art. 33 del DL 34 – 2019, convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58.

Descritto lo stato dell'arte, al fine di dare attuazione alle previsioni normative sopra citate in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale, senza discostarsi dalle dotazioni organiche indicate dal Decreto 16 febbraio 2018 riportiamo di seguito la tabella relativa all'organico camerale con le relative scoperture:

**ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2022**

CATEGORIA	POSTI IN ORGANICO D.M. 16/02/2018	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2022	UOMINI	DONNE	POSTI VACANTI	POSTI IN ORGANICO FTE	IN SERVIZIO FTE	POSTI VACANTI FTE
<b>DIRIGENTI</b>	4	4	2	2	0	4,00	4,00	0,00
<b>D3</b>	9	7	1	6	2	9,00	7,00	2,00
<b>D1</b>	42	32	16	16	10	42,00	32,00	10,00
<b>C</b>	79	67	14	53	12	79,00	65,17	13,83
<b>B3</b>	8	8	1	7	0	8,00	8,00	0,00
<b>B1</b>	1	1	1	-	0	1,00	1,00	0,00
<b>A</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>143</b>	<b>119</b>	<b>35</b>	<b>84</b>	<b>24</b>	<b>143,00</b>	<b>117,17</b>	<b>25,83</b>

Al fine di procedere alla programmazione aggiornata si riporta di seguito la tabella esplicativa del turn over del personale dal 2012 al 2021:

**TURNOVER PERSONALE PERIODO 2012-2021**

CATEGORIA	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	SALDO
<b>DIRIGENTI</b>	2	2	0
<b>D3</b>	3	0	-3
<b>D1</b>	14	1	-13
<b>C</b>	47	19	-28
<b>B3</b>	3	0	-3
<b>B1</b>	3	1	-2
<b>A</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>-49</b>

Si riporta di seguito la previsione delle future cessazioni, suddivise per anno:

**PREVISIONE CESSAZIONI 2022**

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'	DIMISSIONI / DECESSO
<b>DIRIGENTI</b>				1			
<b>D3</b>							
<b>D1</b>		1		1	1		
<b>C</b>	1	1	1	1			
<b>B3</b>							
<b>B1</b>							
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		

**PREVISIONE CESSAZIONI 2023**

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 102	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
<b>DIRIGENTI</b>						
<b>D3</b>						
<b>D1</b>		1	1			
<b>C</b>	1		3			
<b>B3</b>						
<b>B1</b>						
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			

#### PREVISIONE CESSAZIONI 2024

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
DIRIGENTI						
D3						
D1	1					
C	2					
B3		1				
B1						
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>1</b>				

Nel corso del triennio 2022-2024, quindi, cesseranno dal servizio almeno 18 unità di personale camerale.

#### Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2022- 2024

Seguendo le linee di indirizzo ministeriali la dirigenza ha declinato il reale fabbisogno in termini di risorse umane, per il momento considerando solo il personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano della performance 2022-2024 che è stato adottato con delibera della Giunta Camerale n. 2 del 26.01.2021. Con la medesima delibera è stato approvato anche l'aggiornamento del Piano triennale delle Azioni Positive quale allegato al piano della performance.

Le proposte dirigenziali in merito alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti degli uffici, nonché le dichiarazioni in merito all'assenza di esuberi nelle singole Aree, sono pervenute all'UO Gestione Giuridica del Personale in data 21 e 28 gennaio 2022 e sono conservate agli atti del medesimo ufficio.

Tenuto conto del reale fabbisogno sia sul piano qualitativo che quantitativo, e seguendo un criterio di pianificazione del suddetto fabbisogno che non sia meramente sostitutivo del personale cessato, in coerenza di reali necessità di attuazione dei piani della performance e delle attività da garantire, si specificano, nelle seguenti tabelle, le necessità assunzionali, rilevando che i Dirigenti hanno attestato non sussistere, nei propri settori, eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165 del 2001.

Le assunzioni del 2022 seguiranno i seguenti criteri:

- Rimane di invariata applicazione il principio di prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberi a seguito di accorpamenti;
- Considerata la necessità di posizionare l'Ente nel nuovo panorama delineato per la P.A. in quanto motore di sviluppo e innovazione, come si evince dagli ultimi documenti emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale 10.03.2021, PNRR e ruolo della Camera a sostegno delle imprese interessate), la Camera di commercio di Firenze nelle assunzioni programmate ritiene di dover seguire, per gli anni 2022 e 2023, il criterio qualitativo di individuazione del personale da immettere nel proprio organico. Le figure professionali ricercate dovranno stimolare la crescita della digitalizzazione dell'Ente, il suo posizionamento nelle politiche di sostenibilità ambientale delle imprese, l'accompagnamento delle imprese nell'utilizzo dei fondi

comunitari e la cura degli aspetti promozionali, l'adeguato incremento della capacità di comunicazione delle strategie dell'Ente.

- Considerato poi che per effetto dell'art. 3, comma 8, della legge 18 giugno 2019, n. 56 e s.i.m., fino al 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, la Camera di commercio di Firenze ricorrerà, in un primo momento, alla mobilità cd. volontaria per i profili specialistici sotto indicati (informatico e addetto alla comunicazione). In tutti gli altri casi si procederà con l'attingimento alle graduatorie di altri enti del comparto, all'eventuale convenzionamento con altre amministrazioni pubbliche da individuarsi come stabilito dal Regolamento per l'accesso all'impiego presso la Camera di Commercio di Firenze (Del. Cons. 15.11.2021, n. 10/All.) e solo in ultima istanza per concorso pubblico;
- A seguito del pensionamento del dirigente dell'Area Servizi di Promozione che cesserà dal servizio il 30 aprile 2022, l'Ente dovrà procedere all'individuazione di una nuova unità di personale di qualifica dirigenziale attraverso l'indizione di una procedura selettiva specifica;
- Relativamente agli anni 2023-2024 le tre assunzioni di categoria D programmate sono volte a coprire, sulla base delle specifiche necessità manifestate dalle Aree, le seguenti professionalità: 2 profilo amministrativo-contabile da inserire rispettivamente nell'area Servizi Amministrativi e nell'Area dei Servizi di Supporto e un profilo promozionale.
- Nell'arco temporale di riferimento ed in particolare nel biennio 2022 e 2023, alla luce dell'attuale organizzazione dei servizi e degli uffici si stabilisce poi l'assunzione di 11 C (2022-2023) a cui si aggiunge 1 C nel 2024, a copertura degli uffici delle Aree Affari Generali, Servizi di Supporto, Servizi Amministrativi e Servizi di Promozione cui sono assegnati obiettivi strategici nel piano della performance 2022 /2024 e che, in un'ottica di riorganizzazione complessiva dell'Ente vedranno la riduzione del numero delle Unità operative con la creazione di uffici più ampi le cui competenze saranno trasversali e non più parcellizzate.
- Come sopra specificato al fine di valorizzare le professionalità interne all'amministrazione la Camera di commercio, tenuto conto della vigenza dell'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017, e della prossima pubblicazione del nuovo CCNL Funzioni locali valuterà l'effettuazione di procedure selettive interne (cd. progressioni verticali) limitatamente al triennio 2022-2024 secondo le previsioni di legge.

#### PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	ASSUNZIONI 2022	ASSUNZIONI 2023	ASSUNZIONI 2024
<b>DIRIGENTI</b>	1	0	
<b>D1</b>	-	1	2
<b>C</b>	8 (di cui 7 profili di assistente amministrativo contabile + 1 tecnico informatico)	3	1 addetto al settore comunicazione e informazione
<b>B1</b>	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	9	4	3

Relativamente all'anno 2022 il costo potenziale e complessivo delle assunzioni previste è pari a € 295.956,69.

Occorre, ora, considerare il costo del personale in servizio e il costo potenziale derivante dalla teorica copertura di tutti i posti vacanti in organico, nonché la riduzione di spesa dovuta ai



pensionamenti per raggiungimento del limite ordinamentale o per i quali è già stata presentata domanda, per il biennio 2021 – 2022.

POSTI IN ORGANICO D.M. 16/2/2018	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2022	COSTO PERSONALE IN SERVIZIO (STIMA)	SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI <sup>2022</sup> (STIMA)	COSTO TEORICO PERSONALE 2022 COMPRESIVO DI TUTTE LE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	SPESA POTENZIALE A PIENO ORGANICO
143	119	6.425.000,00	295.956,69	6.720.956,69	7.222.646,89

Alla luce di quanto riportato nella tabella precedente l'assunzione di tutte le unità di personale sopra programmate permetterà comunque all'Ente Camerale di rimanere sotto il tetto di spesa rispettando i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sul contenimento del costo del personale delle amministrazioni pubbliche non soggette alle regole del patto di stabilità interno (art. 1 comma 562 della legge 296/2006 e sue successive modifiche e integrazioni), nonché ai vincoli normativi di cui agli art. 6 e 6 ter del D.lgs n. 165/2001 e alle successive Linee Guida Madia pubblicate in G.U. 27/7/2018.

Si consideri inoltre che, considerata la particolare situazione contingente che necessita di un approccio prudentiale nella pianificazione dell'approvvigionamento delle risorse umane, le esigenze segnalate dalle varie Aree sono state valutate anche sulla base del principio della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e non solamente sulla base dei vincoli posti dalle leggi in materia di assunzioni. In particolare si sottolinea che l'incidenza degli oneri di personale sull'ammontare del totale oneri correnti, al netto della quota di accantonamento al fondo svalutazione d.a., risulta, dai dati del bilancio d'esercizio 2018 pari al 35 %, nel 2019 pari al 32 %, nel 2020 pari al 33%. La Camera dimostra, altresì, una buona capacità di fare fronte agli impegni finanziari assunti a determinate scadenze in relazione ai mezzi liquidi a sua disposizione; l'indice di liquidità immediata, dato dal rapporto tra la liquidità immediata e le passività correnti, presenta, infatti per il periodo 2018-2020 un indice superiore a 1.

Tenuto conto poi che il comma 562, primo periodo, dell'art. 1 della legge di bilancio 2006 prevede infatti: *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”* (comma così modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012).

Sulla base del Conto Economico al Bilancio di esercizio 2008, proposto con Delibera di Giunta n. 97 del 27.04.2009 e approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 2 del 11.05.2009 la spesa per il personale dell'anno 2008 ammontava a:

Oneri Personale	2008
a) Competenze al personale	€ 5.851.268,66
b) Oneri sociali	€ 1.407.110,51
c) IRAP	€ 509.474,40
<b>Totale</b>	<b>€ 7.767.853,57</b>

<sup>1</sup> La SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI 2022 è da considerarsi una stima non comprendendo straordinari, retribuz. accessoria, TFS/TFR e welfare, la cui entità è determinabile solo a consuntivo

Tale cifra è pertanto da considerarsi ad oggi il tetto non superabile per le spese del personale della Camera di Commercio di Firenze (spesa potenziale massima).

Si precisa quindi che per l'individuazione del budget assunzionale 2022, nel rispetto del comma 450 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 si è proceduto al calcolo della spesa per cessazioni di personale avvenute nel 2021; a questo importo sarà sommato quanto residuo dal budget 2021 (individuato ma non utilizzato), come sopra specificato.

I criteri per il calcolo sono stati elaborati nel corso degli anni attraverso note del Dipartimento Funzione Pubblica (n. 46078/2010 e 11786/2011), circolari della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (n. 10/133 del 2010) e soprattutto pareri e delibere delle varie sezioni della Corte dei Conti (in particolare n. 18/2012 Sezione Regionale di controllo Emilia-Romagna e da ultimo 71/2017 della Sezione Regionale di controllo Lombardia).

Nel calcolo si è quindi proceduto rendendo omogenei il metodo di calcolo della spesa per cessazioni e quello della spesa per assunzioni (delibera n. 18/2012 Corte Conti e note della Funzione Pubblica) e tenendo conto che la spesa della singola cessazione è da riferire all'intera annualità, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dalla spesa effettiva sostenuta (note della Funzione Pubblica e delibera n. 71/2017 Corte Conti).

Perciò, con riferimento alla spesa ordinariamente e non effettivamente sostenuta, nel calcolo della spesa per cessazioni si dovranno considerare il trattamento fondamentale annuale (tabellare di ingresso, retribuzione di anzianità, eventuali indennità e assegni, indennità di comparto, indennità di vacanza contrattuale), gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap, mentre gli oneri relativi al trattamento accessorio sono prudenzialmente esclusi.

Nella prima tabella è individuato il budget assunzionale 2022 complessivo, che coincide con la somma dei costi delle singole cessazioni avvenute nel 2021, mentre nella seconda è evidenziato il costo teorico per posizione di ingresso in ciascuna categoria giuridica, in modo da consentire una valutazione in base ai fabbisogni occupazionali.

### BUDGET ASSUNZIONALE 2022

NOMINATIVI	CAT.	TRATTAMENTO FONDAMENTALE ANNUALE (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNO 2021 (BUDGET ASSUNZIONALE 2022)
M. A.	C	22.458,93	5.366,11	1.909,01	29.734,05
T. D.	D3	28.050,74	6.702,16	2.384,31	37.137,21
P. D.	C	23.127,52	5.525,86	1.965,84	30.619,22
T. C.	C	22.258,21	5.318,15	1.891,95	29.468,31
D. A.	D1	26.514,40	6.335,09	2.253,72	35.103,21
C. C.	C	22.245,81	5.315,19	1.890,89	29.451,89
<b>TOTALE</b>		<b>144.655,61</b>	<b>34.562,56</b>	<b>12.295,72</b>	<b>191.513,89</b>
<b>RESIDUO Budget 2021 (su cessazioni 2020)</b>					<b>196.427,88</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>387.941,77</b>

### COSTO TEORICO NUOVA ASSUNZIONE NEL 2022 PER CATEGORIA GIURIDICA

CATEGORIA	TRATTAMENTO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE COSTO NUOVA ASSUNZIONE 2022
<b>B1</b>	19.718,44	4.711,33	1.676,07	<b>26.105,84</b>
<b>B3 (se da mobilità)</b>	20.841,77	4.979,72	1.771,55	<b>27.593,04</b>
<b>C</b>	22.245,81	5.315,19	1.890,89	<b>29.451,89</b>
<b>D1</b>	24.207,29	5.783,85	2.057,62	<b>32.048,76</b>
<b>D3 (se da mobilità)</b>	27.825,32	6.648,30	2.365,15	<b>36.838,77</b>
<b>DIRIGENTE</b>	45.577,61	10.889,86	3.874,10	<b>60.341,57</b>

Di seguito la tabella riassuntiva dei costi relativi alle assunzioni programmate nel 2022:

Anno 2022 Assunzioni programmate	Costo assunzione singola per categoria	Costo teorico nuove assunzioni 2022 per categoria
<b>8 C</b>	<b>29.451,89</b>	<b>235.615,12</b>
<b>1 DIRIGENTE</b>	<b>60.341,57</b>	<b>60.341,57</b>
<b>TOTALE COSTO PER NUOVE ASSUNZIONI 2022</b>		<b>295.956,69</b>

In conseguenza di quanto sopra esposto si riporta, di seguito, la stima degli effetti finanziari del piano dei fabbisogni, ipotizzando assunzioni di soggetti nelle categorie riportate in tabella:

## STIMA TEORICA DEGLI EFFETTI FINANZIARI DEL PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	2022	2023	2024	CESSAZIONI	Saldo periodo 2022-2024	Stima teorica del piano fabbisogni 2022	Stima teorica del piano fabbisogni 2023	Stima teorica del piano fabbisogni 2024
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 (2022)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60.341,57</b>	<b>0</b>
<b>D</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6(3/2022, 2/2023, 1/2024)</b>	<b>- 3</b>	<b>-96.146,28<sup>1</sup></b>	<b>- 32.048,76<sup>2</sup></b>	<b>64.097,52<sup>3</sup></b>
<b>C</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10 (4/2022, 4/2023 e 2/2024)</b>	<b>2</b>	<b>117.807,56<sup>4</sup></b>	<b>88.355,67<sup>5</sup></b>	<b>58.903,78<sup>6</sup></b>
<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1(1/2024)</b>	<b>- 1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-27.593,04</b>
<b>A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>- 2</b>	<b>21.661,28</b>	<b>116.648,48</b>	<b>95.408,26</b>

Le stime degli anni 2022, 2023 e 2024, inserite in tabella, sono calcolate tenendo conto delle teoriche assunzioni inserite nell'attuale aggiornamento del piano fabbisogni confrontate con le cessazioni avvenute negli anni precedenti.

In particolare le previsioni per gli anni 2023 e 2024 relative ai profili di categoria C e D sono allo stato meramente potenziali e saranno eventualmente riviste alla luce del P.I.A.O. di prossima redazione.

Il presente documento è stato inviato, per opportuna conoscenza, alle rappresentanze dei lavoratori in data 15 febbraio 2022.

Il Collegio dei revisori, verificata la regolarità tecnica e contabile del presente piano dei fabbisogni 2022-2024, ha espresso su di esso parere positivo in data 17.02.2022 con verbale n. 29 in pari data.

Firenze, 17.02.2022

<sup>1</sup> Costo calcolato al netto delle 3 cessazioni cat. D anno 2022

<sup>2</sup> Costo calcolato considerando le 2 cessazioni in D anno 2023 e 1 assunzione in D 2023 al netto di 2 cessazioni in D nel 2023

<sup>3</sup> Costo calcolato considerando 1 assunzione in cat. D del 2023 oltre 2 assunzioni in cat. D del 2024 al netto di una cessazione in D nel 2024..

<sup>4</sup> Costo calcolato al netto di 4 cessazioni cat. C anno 2022.

<sup>5</sup> Costo calcolato considerando le 4 assunzioni in C per l'anno 2022 non conteggiate a seguito dei 4 pensionamenti in C per il 2022 oltre le 3 assunzioni in C del 2023 al netto di 4 pensionamenti in categoria C anno 2023.

<sup>6</sup> Costo calcolato considerando le 3 assunzioni in C per l'anno 2023 non conteggiate del 2023 per i pensionamenti avvenuti nello stesso anno oltre 1 assunzione in C del 2024, al netto di due pensionamenti in cat. C del 2024.