



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019 – 2021.  
ARTT. 6 E 6 TER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2011**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art.6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs.75/2017, è un documento programmatico da approvare ogni anno da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, che si sviluppa in prospettiva triennale, ma che annualmente può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto sia normativo che organizzativo.

Il Decreto Legislativo n.75 del 25 maggio 2017 ha introdotto rilevanti novità nella predisposizione dei piani di fabbisogno del personale delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui anche le Camere di Commercio. Esse 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 tale 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. Questo implica che è fondamentale 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, 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, ciascuna amministrazione 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.

Le novità legislative sopra riportate devono però essere adeguatamente collocate nel contesto normativo peculiare delle Camere di Commercio delineato dal D.Lgs. 219/2016 che, nell'ambito del processo di riforma ancora in atto, ha sancito un divieto di assunzione a qualunque titolo e con qualunque forma contrattuale fino al completamento del piano di razionalizzazione previsto nel decreto stesso da realizzarsi entro il 31/12/2019.

Sulla base del suddetto decreto di riforma è stato poi emanato il decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16/2/2018, con cui è stata approvata la dotazione organica e la relativa consistenza di personale delle Camere di Commercio. Secondo il suddetto decreto alla Camera di Firenze è stata riconosciuta la seguente dotazione organica:



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

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

Sulla base delle indicazioni pervenute via mail al Segretario generale da parte dell'Unioncamere Italiana in data 19 febbraio 2019 e tenuto conto dell'attuale stato dell'arte in materia di personale in servizio presso la Camera di Commercio di Firenze nonché di quello in procinto di accedere al trattamento di quiescenza si rende necessario un primo piano dei fabbisogni (definito da Unioncamere "approccio light") con ricognizione delle necessità delle singole aree senza alcuna modifica degli attuali settori e o servizi.

Tale programmazione si atterrà alla dotazione organica di cui al DM 16-2-2018 e alle scoperture createsi a seguito della riforma camerale. Si rinvia invece ad un secondo momento la redazione di un completo piano dei fabbisogni, con stima delle risorse e individuazione dei profili (articolando per servizi e competenze) al 2020, non potendo oggi l'Ente procedere ad una diversa definizione dell'assetto organizzativo dell'ente, nelle sue articolazioni macro e micro. Tali funzioni indirizzate ad assicurare l'espletamento dei servizi dovranno essere garantite nonostante il possibile carattere di disomogeneità sul territorio nazionale (secondo la mappa dei servizi elaborata da Unioncamere ed in procinto di essere approvata dal MISE).

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 MISE 16 febbraio 2018 si riporta di seguito la tabella relativa all'organico camerale con le relative scoperture:



**ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2019**

CATEGORIA	POSTI IN ORGANICO D.M. 8/8/2017	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2019	UOMINI	DONNE	POSTI VACANTI	POSTI IN ORGANICO FTE	IN SERVIZIO FTE	POSTI VACANTI FTE
<b>DIRIGENTI</b>	4	3	1	2	1	4,00	3,00	1,00
<b>D3</b>	9	9	2	7	-	9,00	9,00	-
<b>D1</b>	42	37	18	19	5	42,00	37,00	5,00
<b>C</b>	79	62	14	48	17	79,00	58,43	20,57
<b>B3</b>	8	10	2	8	-2	8,00	10,00	-2,00
<b>B1</b>	1	3	3	-	-2	1,00	3,00	-2,00
<b>A</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>143</b>	<b>124</b>	<b>40</b>	<b>84</b>	<b>19</b>	<b>143,00</b>	<b>120,43</b>	<b>22,57</b>

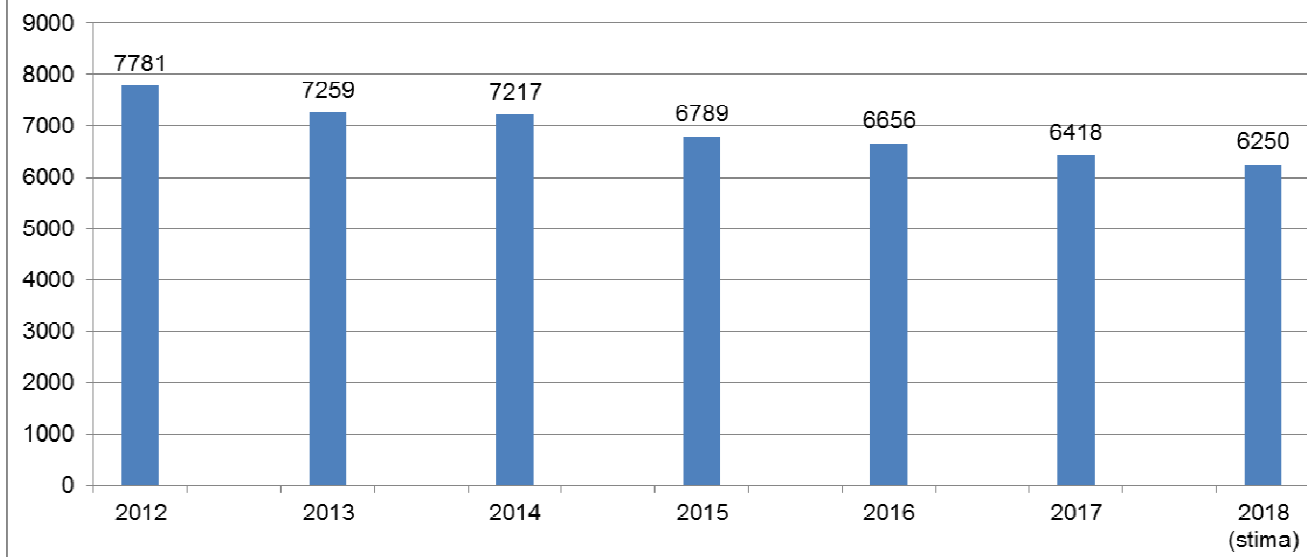
Al fine di procedere ad una prima programmazione “semplificata” si riporta di seguito la tabella esplicitiva del turn over del personale dal 2012 al 2018, nonché l’andamento della spesa del personale negli stessi anni:

**TURNOVER PERSONALE PERIODO 2012-2018**

CATEGORIA	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	SALDO
<b>DIRIGENTI</b>	1	0	-1
<b>D3</b>	1	0	-1
<b>D1</b>	9	0	-9
<b>C</b>	33	1	-32
<b>B3</b>	2	0	-2
<b>B1</b>	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>-45</b>



## COSTO DEL LAVORO PERIODO 2012-2018 (in migliaia di euro)



Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni:

### PREVISIONE CESSAZIONI PERIODO 2019-2021

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
<b>DIRIGENTI</b>					
<b>D3</b>					
<b>D1</b>	1	3			
<b>C</b>	1	2	4		2
<b>B3</b>	1	1			
<b>B1</b>		1			
<b>A</b>	0	0			
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Occorre poi ricordare che l'art. 22 co.1 del D.Lgs. 75/2017 sancisce il divieto di procedere ad assunzioni per il triennio di riferimento del piano dei fabbisogni di personale nel caso di mancata adozione dello stesso e che le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" cd. Linee Guida Madia sono state pubblicate nella G.U. n. 273 del 27/7/2018.



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 2019-2021 adottato con delibera della Giunta Camerale n. 2 del 17 gennaio 2019.

In via preliminare si ricorda altresì che è stato approvato, con delibera della Giunta Camerale 14 febbraio 2019, n. 20, il Piano triennale delle Azioni Positive.

Le proposte dirigenziali in merito alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio sono pervenute all'UO Gestione Giuridica del Personale in data 1, 4 e 5 marzo 2019 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. 165 del 2001.

Le assunzioni del 2019 dovranno necessariamente prevedere la copertura di 3 posti a favore di soggetti disabili che, sulla base dell'attuale dotazione organica prevista dal Dm 16 febbraio 2018, dovranno essere imputati alla categoria C.

Tenuto dunque conto del rispetto della quota di cui alla L. n. 68/1999 le assunzioni del 2019 seguiranno i seguenti criteri prioritari:

- Prioritaria assunzione di personale appartenente a categorie protette nei limiti previsti dalla normativa vigente;
- Prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberanti a seguito di accorpamenti;
- Alla luce dell'attuale organizzazione dei servizi e degli uffici si stabilisce la priorità di copertura degli uffici che presentano scoperture di personale per pensionamenti e / o cessazioni
- Con precedenza rispetto agli altri saranno coperti gli uffici a cui sono assegnati obiettivi strategici nel piano della performance 2019 /2021.
- Nell'anno 2020 sarà data la precedenza alle assunzioni di D con particolare riferimento ai settori informatico e metrologico.

#### PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	ASSUNZIONI 2019	ASSUNZIONI 2020	ASSUNZIONI 2021
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1 Dirigente</b>	-	-
<b>D1</b>	-	<b>2 D (figure con specializzazione)</b>	<b>3 D</b>
<b>C</b>	<b>3 C quota disabili e 6 C</b>	<b>4 C</b>	<b>4 C</b>



B1	-	-	-
A	0	0	0
TOTALE	10	6	7

Considerato il costo del personale in servizio e il costo potenziale derivante dalla teorica copertura di tutti i posti vacanti in organico, come evidenziato in tabella:

POSTI IN ORGANICO D.M. 8/8/2017	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2019	COSTO PERSONALE IN SERVIZIO (STIMA)	SPEA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI	SPEA POTENZIALE A PIENO ORGANICO (STIMA)
143	124	6.250.000,00	834.305,85 <sup>1</sup>	7.084.305,85

Si precisa che, a seguito dell'entrata in vigore del comma 450 dell'art. 1 della L. 145/2018 si è proceduto al calcolo della spesa per cessazioni di personale avvenute nel 2018, che costituirà il budget assunzionale per il 2019.

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 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 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, nonostante il parere positivo espresso in alcune delibere della Corte dei Conti.

<sup>1</sup> La somma indicata in tabella è data dal calcolo delle scoperture in organico calcolate come FTE (22,57 full time equivalent)



BUDGET ASSUNZIONALE 2019

NOMINATIVI	CAT.	TRATTAMENTO FONDAMENTALE ANNUALE (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNO 2018 (BUDGET ASSUNZIONALE 2019)
V. D.	C	23.931,29	5.717,90	2.520,18	32.169,37
B. E.	C	23.981,86	5.729,99	2.525,51	32.237,36
M. A.	C	22.011,37	5.259,18	2.318,00	29.588,55
L. G.	B3	23.306,53	5.568,63	2.454,39	31.329,55
I. F.	C	23.097,73	5.518,74	2.432,40	31.048,87
B. S.	C	22.553,16	5.388,63	2.375,05	30.316,84
P. A.	C	22.011,37	5.259,18	2.318,00	29.588,55
P. G.	D1	25.928,05	6.194,99	2.730,46	34.853,50
P. L.	C	22.633,33	5.407,78	2.383,49	30.424,60
A. MA.	C	24.100,03	5.758,22	2.537,95	32.396,20
T. E.	D1	26.125,43	6.242,15	2.751,24	35.118,82
G. G.	C	22.013,62	5.259,71	2.318,23	29.591,56
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>281.693,77</b>	<b>67.305,10</b>	<b>29.664,90</b>	<b>378.663,77</b>

COSTO TEORICO NUOVA ASSUNZIONE NEL 2019 PER CATEGORIA GIURIDICA

CATEGORIA	TRATTAMENTO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE COSTO NUOVA ASSUNZIONE 2019
<b>B1</b>	19.663,73	4.698,26	2.070,77	26.432,76
<b>B3 (se da mobilità)</b>	20.783,94	4.965,91	2.188,74	27.938,59
<b>C</b>	22.184,08	5.300,44	2.336,18	29.820,70
<b>D1</b>	24.140,17	5.767,81	2.542,18	32.450,16
<b>D3 (se da mobilità)</b>	27.748,10	6.629,85	2.922,13	37.300,08
<b>DIRIGENTE</b>	43.625,61 <sup>2</sup>	10.423,47	4.594,17	58.643,25

<sup>2</sup> La retribuzione del dirigente è stata indicata sommando al tabellare di cui al CCNL Area II biennio economico 2008-2009, art. 3, la retribuzione di posizione attualmente in godimento.



Pertanto di seguito si riporta la stima degli effetti finanziari del piano dei fabbisogni, ipotizzando assunzioni di soggetti nelle categorie riportate in tabella:

**STIMA EFFETTI FINANZIARI ANNUI DEL PIANO DEI FABBISOGNI**

CATEGORIA	ASSUNZIONI 2019	ASSUNZIONI 2020	ASSUNZIONI 2021	CESSAZIONI	SALDO	VARIAZIONE SPESA 2019	VARIAZIONE SPESA 2020	VARIAZIONE SPESA 2021
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>58.643,25</b>	<b>58.643,25</b>	<b>58.643,25</b>
<b>D</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>32.450,16<sup>3</sup></b>	<b>32.450,16<sup>4</sup></b>
<b>C</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>208.744,90<sup>5</sup></b>	<b>208.744,90<sup>6</sup></b>	<b>238.565,60<sup>7</sup></b>
<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>-3</b>	<b>- 27.938,59</b>	<b>- 52.865,52</b>	<b>0</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>10</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>239.449,56</b>	<b>246.972,82</b>	<b>329.659,01</b>

Il presente documento pur non essendo oggetto di preventivo confronto con le rappresentanze dei lavoratori è stato illustrato alla RSU della Camera di Commercio di Firenze durante la riunione del giorno 8 marzo 2019.

Il Collegio dei Sindaci revisori, verificata la regolarità tecnica e contabile del presente piano dei fabbisogni 2019-2021, ha espresso su di esso parere positivo in data 11.03.2019 con verbale n. 2 del giorno 11.03.2019.

Firenze, 11.03.2019

<sup>3</sup> Costo calcolato al netto di una cessazione cat. D anno 2020.

<sup>4</sup> Costo calcolato al netto di tre cessazioni cat. D anno 2021

<sup>5</sup> Costo calcolato al netto di due cessazioni cat. C anno 2019.

<sup>6</sup> Costo calcolato al netto di 4 cessazioni cat. C anno 2020.

<sup>7</sup> Costo calcolato al netto di 3 cessazioni cat. C anno 2021