



FABBISOGNO TRIENNALE 2024-2026 E FABBISOGNO ANNUALE 2024 DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FERRARA E RAVENNA

1. Premessa
2. Il posizionamento della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna
3. Il quadro normativo
4. Dotazione organica e spesa potenziale massima
5. Capacità assunzionali
6. Fabbisogno triennale del personale 2024-2026 e fabbisogno annuale del personale 2024

1. Premessa

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi a cittadini e imprese, la Giunta camerale, su proposta del Segretario generale, adotta il Piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal decreto legislativo n. 75/2017.

Gli strumenti di programmazione e di pianificazione possono essere rivisti e aggiornati nel corso di ciascun anno, qualora ciò sia reso necessario dall'insorgere di esigenze nuove e impreviste a condizione che non comportino una variazione della dotazione organica complessiva e nel limite della disponibilità finanziaria.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale e i relativi piani annuali costituiscono atto di autorizzazione all'espletamento delle diverse procedure per la copertura dei posti, nel limite dei rispettivi finanziamenti.

2. Il posizionamento della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna

Utilizzare le leve di gestione delle risorse umane superando il concetto di mera "amministrazione" significa riconoscerne (e integrarne) il ruolo nell'ambito della più ampia strategia dell'organizzazione e, quindi, la necessità di costruire strutture organizzative coerenti con la mission evolutiva della camera di commercio, andando oltre il concetto di mero adempimento finalizzato ad un asettico e acritico turn over.

Diventa, allora, preconditione indispensabile avere la massima consapevolezza della missione, della visione e dei valori di riferimento per poter essere in grado di disegnare una mappatura dettagliata dei processi da governare e delle professionalità, delle competenze e delle capacità richieste per farlo, non solo nella loro configurazione attuale (as is) ma - in un'accezione dinamica di continuo adattamento alla mutevolezza del contesto esterno - anche nella configurazione che meglio può continuare a garantire elevati standard di efficienza, efficacia e miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini/utenti (to be).

In tale prospettiva, la Camera di commercio individua, anche attraverso i piani triennali ed annuali del fabbisogno di personale, i meccanismi operativi:

- più adeguati al raggiungimento della propria missione istituzionale;
- finalizzati alla massima flessibilità e ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa, a valorizzare le capacità e i risultati, a rafforzare l'autonomia dei responsabili, a favorire la trasparenza dell'operato, anche a garanzia dell'integrità.

Gli obiettivi strategici espressi nel Programma pluriennale e nella Relazione previsionale e programmatica, e trasposti in tutta l'attività programmatoria dell'Ente, implicano l'opportunità di disegnare un diverso assetto organizzativo proseguendo nel percorso di riorganizzazione dal basso verso l'alto, con conseguente progressivo allineamento delle professionalità alle mutate esigenze di contesto e redistribuzione numerica anche nella parte apicale, in modo da:

- assicurare il mantenimento del necessario equilibrio nelle funzioni di supporto;
- potenziare le funzioni più direttamente rivolte alle imprese, introducendo, dove possibile, nuove figure professionali dotate di caratteristiche innovative nei settori dello "sviluppo della competitività" e della "trasparenza, semplificazione e tutela".

I piani fanno tesoro dei risultati ottenuti in seguito alle precedenti riorganizzazioni, il cui obiettivo era quello di stimolare e accrescere la proattività e la responsabilizzazione di tutte le risorse umane attraverso un accorciamento delle distanze gerarchiche e un dispiegamento orizzontale delle diverse unità operative. In particolare nel tempo della pandemia, il personale camerale ha dimostrato di andare ben oltre il concetto di mero adempimento, evidenziando massima consapevolezza della missione, della visione e dei valori di riferimento dell'Ente. Anche per questo, tali documenti guardano con estremo favore agli istituti di recente introduzione volti a valorizzare le professionalità interne alla pubblica amministrazione e, dunque, alla Camera di commercio.

Tra i principali obiettivi dei piani:

- mettere in atto rinnovate modalità organizzative e gestionali, corrispondenti alle esigenze di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli Organi di direzione politica;
- sviluppare la professionalità e la valorizzazione delle competenze, anche attraverso la formazione e l'aggiornamento;
- investire su quei meccanismi operativi atti a promuovere il coordinamento tra le strutture, la circolazione delle informazioni, la responsabilizzazione della dirigenza e delle altre figure con funzioni di responsabilità;
- promuovere e realizzare azioni positive per garantire condizioni oggettive di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nella formazione e nello sviluppo professionale e di carriera;
- assicurare l'economicità, la celerità e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- adottare gli strumenti offerti dalle nuove tecnologie per realizzare l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni, la completa transizione verso modalità di erogazione dei servizi online nonché la digitalizzazione dei processi interni;
- garantire la chiara individuazione delle responsabilità e dei relativi livelli di autonomia con riferimento agli obiettivi e alle risorse assegnate;
- favorire il pieno coinvolgimento del personale sugli obiettivi e sui risultati attesi, al fine di contemperare l'esigenza della motivazione individuale e di gruppo con il perseguimento della maggiore produttività;
- favorire relazioni sindacali che permettano di contemperare gli interessi dei dipendenti con l'esigenza di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività amministrativa.

Nei prossimi anni la Camera di commercio dovrà poter continuare a contare su uno staff preparato e pronto a confrontarsi in uno scenario in continua evoluzione dal punto di vista economico, tecnologico e sociale, alimentando il circolo virtuoso delle motivazioni e della professionalità in termini qualitativi e assicurando sostenibilità organizzativa alle operations e ai progetti, anche attraverso la valorizzazione e l'acquisizione delle risorse che serviranno allo sviluppo di nuove iniziative e/o a sostituire le uscite previste. Un percorso, che prevederà, in parallelo, un'analisi delle attività e dei processi per il recupero di efficienza, oltre che una ricognizione delle competenze del personale per orientare il programma formativo dell'Ente. Tre, in particolare, le direttrici di sviluppo organizzativo:

- fabbisogni e reclutamento: analisi quali-quantitativa dei fabbisogni professionali, reclutamento e assunzione con differenti modalità di nuovo personale, riqualificazione e sviluppo del personale già in forza anche per favorirne la mobilità interna;

- organizzazione del personale: monitoraggio e efficientamento dei processi lavorativi, innovazione e modernizzazione tecnologica dei metodi di lavoro, incremento della produttività e del benessere organizzativo;
- formazione e sviluppo: analisi delle competenze, formazione continua, investimento sull'accrescimento delle soft skill e sull'utilizzo delle nuove tecnologie, miglioramento delle capacità di lavorare in team e dell'utilizzo degli strumenti di comunicazione interna.

Non c'è dubbio che la formazione sia un valore imprescindibile per la crescita e la valorizzazione delle risorse umane e, dunque, per lo sviluppo ed il successo dell'organizzazione "Camera di Commercio di Ferrara Ravenna". In tale prospettiva, assumono ancora maggior valenza strategica i seguenti obiettivi, intimamente connessi tra loro e in relazione ai quali la formazione stessa svolge un ruolo di primaria importanza:

- l'evoluzione culturale e la fidelizzazione intesa, da un lato, quale sviluppo e consolidamento della cultura del cambiamento che investe la Camera di commercio al fine di incrementare efficienza, efficacia e trasparenza del suo agire, nonché quale miglioramento dell'immagine dell'Ente e del senso di appartenenza sia nei confronti degli stakeholder interni (i dipendenti) che di quelli esterni (imprenditori, cittadini, associazioni di categoria, alte istituzioni del territorio);
- l'evoluzione organizzativa e dei servizi, intesa come miglioramento, monitoraggio e sviluppo dei servizi erogati, attraverso la valorizzazione della programmazione e dei sistemi di reporting;
- lo sviluppo delle competenze, che rappresenta nello stesso tempo un obiettivo ed uno strumento per consentire il raggiungimento degli obiettivi indicati precedentemente, che si dovrà concretizzare nell'evoluzione di capacità tecniche e gestionali specifiche e trasversali.

La gestione per competenze, inoltre, adottata da questa Camera di commercio, nel proporre risposte efficaci ai bisogni di valorizzazione della dimensione individuale del lavoratore, si basa principalmente sull'analisi e sulla valorizzazione delle modalità con cui le persone entrano nel processo di lavoro come portatrici di un valore originario e autonomo (quindi non sostituibile), capace di integrarsi nelle attività aziendali mantenendo la propria specifica identità.

Fondamentale, infine, il continuo e positivo confronto con le rappresentanze sindacali, in un quadro di dialettica costruttiva e di reciproco arricchimento, cosa che ha da sempre caratterizzato le Camere di commercio di origine, accompagnandone nel tempo la crescita e i processi di miglioramento continuo.

3. Il quadro normativo

L'articolo 39, comma 1, della n. 449/1997 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

La disciplina in materia di programmazione del fabbisogno di personale si estende al sistema delle Camere di commercio, in quanto amministrazioni pubbliche, si deve poi armonizzare con le nuove norme, di riordino delle funzioni di queste ultime e di razionalizzazione delle loro sedi, di cui al D.lgs. n. 219/2016 (di modificazione della legge n. 580/1993).

La predisposizione del piano triennale per il fabbisogno del personale deve coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ed assicurare il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere inserito all'interno del piao (art. 6, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001), contenente gli obiettivi che l'ente è impegnato a raggiungere, anche nell'ottica di procedere, compatibilmente con i propri fabbisogni, all'aggiornamento delle competenze professionali onde consentire all'amministrazione il raggiungimento di elevati standard quanti-qualitativi di servizio.

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

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

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

Il concetto di dotazione organica dunque viene oggi superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. In questo nuovo approccio, emerge che non è il fabbisogno di personale a dover essere stabilito sulla base della dotazione organica approvata, ma, al contrario, è la dotazione di personale a dover essere rimodulata conformemente al piano dei fabbisogni, in relazione alle assunzioni da effettuare.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione". (Linee di indirizzo, paragrafo 2.1, pag. 10).

Il processo di programmazione e definizione del fabbisogno del personale deve tenere conto della riforma introdotta con il D.Lgs 219/2016 "Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura", che ha previsto, a cura dell'Unione nazionale, la formalizzazione di un Piano complessivo di razionalizzazione di sedi, uffici e contingenti di personale e conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche, adottato poi con decreto 16/02/2018 del Mise.

In tale contesto è intervenuto l'articolo 1, comma 450, della legge n. 145 del 30/12/2018, che recita: *"Dopo il comma 9 dell'articolo 3 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, è inserito il seguente: « 9-bis. 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»".*

Partendo dal presupposto che "Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite ... non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata", e rilevata la diffe-

renza tra spesa potenziale massima e spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2023 la spesa per nuove assunzioni va contenuta in tale cifra.

La spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella "corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente" va necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. "resti assunzionali": la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale desumibile dai pareri resi dalla Corte dei Conti in riferimento a previsioni dal contenuto del tutto analogo.

In particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 (entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero) e, soprattutto, Sez. Autonomie 25/2017 che fissa il principio secondo cui "i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini. Quindi le risorse non utilizzate nel 2023 (anno di prima applicazione dell'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16 per questa Camera di commercio), calcolate sulle cessazioni 2022, potranno essere utilizzate nel 2024 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2023, e così via.

4. Dotazione organica e spesa potenziale massima

L'attuale dotazione organica della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna, come prevista dal Piano di razionalizzazione approvato dal Ministero dello Sviluppo Economico con D.M. 16/02/2018, è data dalla somma delle dotazioni delle camere di commercio di Ravenna e di Ferrara:

Categoria	CCIAA RAVENNA	CCIAAFERRARA	Dotazione Organica COMPLESSIVA (D.M. 16.02.18)
Dirigenti	2	2	4
D	20	14	34
C	34	42	76
B3	2	1	3
B1	5	2	7
A	-	-	-
Totali	63	61	124

La dotazione ha fotografato la consistenza di personale in servizio al momento dell'indagine effettuata da Unioncamere - prescindendo da un'effettiva rilevazione dei fabbisogni - e, sempre ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, va rivalutata annualmente in coerenza con il programma di attività e con gli obiettivi strategici definiti dall'Ente, garantendo la neutralità finanziaria e il rispetto dei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, anche secondo le linee di indirizzo generali definite, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione emanate nel maggio 2018.

Con riferimento invece al numero degli occupati, al 31 dicembre 2023 la situazione risulta essere la seguente:

Categoria	Dirigenti	D	C	B3	B1	Totale
DOTAZIONE	4	34	76	3	7	124
OCCUPATI	2	22	57(*)	1	5	87
POSTI SCOPERTI	2	12	19	2	2	37

(*) di cui n. 2 unità cessate in data 31/12 (ultimo giorno di lavoro)

Per la Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna non risultano allo stato attuale, posizioni soprannumerarie rispetto alla dotazione organica approvata dal Ministero dello Sviluppo Economico. Al fine di ottemperare all'obbligo di ricognizione di cui all'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., le tabelle precedenti evidenziano che alla data del 31 dicembre 2023 non vi è personale in soprannumero né eccedenza di personale rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, anzi

mostrano - pur a fronte di incrementi già in parte noti delle attività e delle competenze camerali – una carenza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante.

Lo scenario delineato dalle disposizioni normative, dalle Linee guida ministeriali e dalle pronunce della Corte dei Conti, impone di partire dalle dotazioni organiche approvate con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 e di ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria (*"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche"*).

La dotazione organica, espressa in termini finanziari, assume il significato di "dotazione di spesa potenziale massima" ed è calcolata in base agli oneri per il personale che ne costituisce la configurazione vigente al momento della pianificazione. Resta fermo che - come precisano le stesse linee di indirizzo della Funzione Pubblica - in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap (ed escludendo gli oneri relativi al trattamento accessorio), va calcolato il valore di spesa potenziale della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna, corrispondente all'ultima dotazione organica adottata cioè quella ministeriale pari a n. 124 unità, così come quantificata nella seguente tabella.

Cat.	Stipendio base	Stipendio annuo	CTR INP-DAP	CTR ENP-DEP	IRAP	Totale	Posti	Totale Spesa Potenziale
DIR	€ 3.481,60	€ 45.260,80	€ 10.772,07	€ 42,09	€ 3.847,17	€ 59.922,13	4	€ 239.688,52
Funzionari e EQ	€ 1.934,36	€ 25.146,71	€ 5.984,92	€ 23,39	€ 2.137,47	€ 33.292,48	34	€ 1.131.944,45
Istruttori	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89	76	€ 2.331.899,29
Operatori esperti	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 1.752,76	€ 27.300,39	10	€ 273.003,90
Operatori Totale	€ 1.421,75	€ 18.482,75	€ 4.398,89	€ 17,19	€ 1.571,03	€ 24.563,21	0	€ 0,00
							124	€ 3.976.536,16

Assumendo conseguentemente, quale punto di partenza, la spesa potenziale massima di **euro 3.976.536,16** occorre calcolare con i medesimi parametri la spesa del personale in servizio 31 dicembre 2023, così come quantificata nella seguente tabella:

Cat.	Stipendio base	Stipendio annuo	CTR INP-DAP	CTR ENP-DEP	IRAP	Totale	Posti	Totale Spesa personale in servizio
DIR	€ 3.481,60	€ 45.260,80	€ 10.772,07	€ 42,09	€ 3.847,17	€ 59.922,13	2	€ 119.844,26
Funzionari e EQ	€ 1.934,36	€ 25.146,71	€ 5.984,92	€ 23,39	€ 2.137,47	€ 33.292,48	22	€ 732.434,64
Istruttori	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89	57	€ 1.748.924,46(*)
Operatori esperti	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 1.752,76	€ 27.300,39	6	€ 163.802,34
Operatori Totale	€ 1.421,75	€ 18.482,75	€ 4.398,89	€ 17,19	€ 1.571,03	€ 24.563,21	0	€ 0,00
							87	€ 2.765.005,71

(*) di cui € 61.365,78 per n. 2 unità cessate in data 31/12 (ultimo giorno di lavoro)

Vincoli di spesa per lavoro flessibile

Restano in vigore, per le Camere di commercio, i vincoli di cui al DL 78/2010 con riferimento alla spesa per lavoro flessibile 2009. La Tabella che segue evidenzia i vincoli annuali delle singole Camere di commercio. Non vengono previsti utilizzi di lavoro flessibile.

Vincoli di spesa:	50% spesa per lavoro flessibile anno 2009
Camera di commercio Ravenna	96.444,72
Camera di commercio Ferrara	71.370,11
Totale	167.814,83

5. Capacità assunzionali

Le note circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica U.P.P.A. - Servizio programmazione assunzioni e reclutamento, n. 46078 del 18 ottobre 2010, "Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2010-2012. Autorizzazioni ad assumere per l'anno 2010 e a bandire per il triennio 2010-2012" e n. 11786 del 22 febbraio 2011 "Aggiornamenti alla nota circolare del 18 ottobre 2010, n. 46078. Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2011-2013. Autorizzazioni a bandire per il triennio 2011-2013 e ad assumere per l'anno 2011" rispettivamente, al paragrafo 10 "criteri utili" (46078) ed al paragrafo 11 "criteri di calcolo" (11786) forniscono indicazioni e trattano concetti ancora attuali:

- il calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni è sempre da calcolare sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dai relativi costi effettivi;
- il calcolo dei risparmi per cessazioni ed il costo derivante dall'assunzione va sempre effettuato al lordo degli oneri riflessi;
- non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive finanziate dal Fondo destinato alla contrattazione integrativa, ossia quelle che, dopo la cessazione, ritornano nel medesimo Fondo (es.: RIA, livello economico acquisito e finanziato dal fondo); anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo (es.: la quota indennità di comparto a carico del bilancio);
- è, comunque, necessario utilizzare sempre criteri omogenei per il calcolo di tutti i valori indicati, dalla spesa potenziale massima, al costo del personale in servizio, ai risparmi da cessazioni ed al costo delle nuove assunzioni perché essi sono tra loro strettamente collegati e concorrono alla determinazione delle effettive facoltà assunzionali.

Il parere della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 25 del 22 novembre 2017, ha enunciato i seguenti principi:

- a) *"la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
- b) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn-over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
- c) *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini."*

La Corte dei Conti, con deliberazione n. 17/2019 Sezione delle Autonomie, ha enunciato il seguente principio di diritto: i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la

programmazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

Questa Camera di commercio con provvedimento n. 66 del 14 novembre 2023 ha preso atto delle risorse disponibili per effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a decorrere dal 6 aprile 2023, ai sensi dell'articolo 3, comma 9-bis del decreto legislativo n. 219/2016, quantificate in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto del cumulo delle risorse non utilizzate e destinate alle assunzioni per l'anno 2023, per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, in legge 11 agosto 2014, n. 114.

La capacità assunzionale per l'anno 2023 relativa alle cessazioni 2022 è la seguente:

Risorse articolo 14, comma 5, decreto legge 95/2012, convertito in Legge 135/2012				
Data di cessazione	Camera di commercio di provenienza	Categoria CCNL 21/05/2018	Costo (*)	% Costo cessazione utilizzabile
16 febbraio 2022	Ravenna	Area operatori ex B1	(ex B1) 27.300,39	100%
28 febbraio 2022	Ferrara	Area funzionari ex D1	(ex D1) 33.292,48	100%
31 marzo 2022	Ravenna	Area istruttori ex C1	(ex C1) 30.682,89	100%
31 agosto 2022	Ferrara	Area funzionari ex D3	(ex D3) 38.084,85	100%
31 ottobre 2022	Ferrara	Area istruttori ex C1	(ex C1) 30.682,89	100%
Totale budget assunzionale anno 2022 da utilizzare su anno 2023				160.043,50
di cui budget disponibile per accesso dall'esterno (50%)				€ 80.021,75
di cui budget disponibile riservato ai dipendenti interni (50%)				€ 80.021,75
Utilizzo risorse per assunzioni anno 2023				€ 0,00

La capacità assunzionale per l'anno 2024 relativa alle cessazioni 2023 è la seguente:

Risorse articolo 14, comma 5, decreto legge 95/2012, convertito in Legge 135/2012				
Data di cessazione	Camera di commercio di provenienza	Nominativo	Costo (*)	% Costo cessazione utilizzabile
2 luglio 2023	Ravenna	Area istruttori ex C1	(ex C1) 30.682,89	100%
16 luglio 2023	Ravenna	Area funzionari ex D1	(ex D1) 33.292,48	100%
31 agosto 2023	Ravenna	Area istruttori ex C1	(ex C1) 30.682,89	100%
31 dicembre 2023	Ravenna	Area istruttori ex C1	(ex C1) 30.682,89	100%
31 dicembre 2023	Ferrara	Area istruttori ex C1	(ex C1) 30.682,89	100%
Totale budget assunzionale anno 2023 da utilizzare su anno 2024				156.024,04
di cui budget disponibile per accesso dall'esterno (50%)				€ 78.012,02
di cui budget disponibile riservato ai dipendenti interni (50%)				€ 78.012,02

La capacità assunzionale complessiva da utilizzare nell'anno 2024 è pari a euro 316.067,54.

Partendo dal presupposto che "Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite non può essere superiore alla

spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata", e considerato che la differenza tra spesa potenziale massima, pari ad euro 3.976.536,16 e spesa effettiva del personale in servizio al 31 dicembre 2023, pari ad euro 2.765.005,71, corrisponde a euro 1.211.530,45 per cui, in ogni caso, la spesa per nuove assunzioni va contenuta in tale cifra, occorre calcolare, ai sensi dell'art. 1, comma 450, della legge 145/2018, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio che, qualora superiore ad euro 1.211.530,45 andrebbe a diminuire tale capacità assunzionale. Adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio è quella risultante dalla seguente tabella.

Anno cessaz.	Cat. CCNL 2018	Stipendio base	Stipendio annuo	CTR INPDAP	CTR ENPDEP	IRAP	TOTALE
2022	D3	€ 2.212,81	€ 28.766,51	€ 6.846,43	€ 26,75	€ 2.445,15	€ 38.084,85
2022	D1	€ 1.934,36	€ 25.146,71	€ 5.984,92	€ 23,39	€ 2.137,47	€ 33.292,48
2022	C1	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89
2022	C1	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89
2022	B1	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 1.752,76	€ 27.300,39
2023	D1	€ 1.934,36	€ 25.146,71	€ 5.984,92	€ 23,39	€ 2.137,47	€ 33.292,48
2023	C1	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89
2023	C1	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89
2023	C1	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89
2023	C1	€ 1.782,74	€ 23.175,61	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 1.969,93	€ 30.682,89
							€ 316.067,54

La spesa per cessazioni, è pari ad € 316.067,54 e risulta pertanto inferiore, alla differenza tra spesa potenziale massima e spesa effettiva del personale in servizio al 31 dicembre 2023 corrispondente, come sopra evidenziato ad euro 1.211.530,45 e quindi, in base al principio secondo cui la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, in quanto la spesa potenziale massima è imposta come vincolo esterno ("limite di contabilità pubblica") che non può essere oltrepassato dal piano triennale dei fabbisogni di personale, la capacità assunzionale della Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna per l'anno 2024 resta attestata su euro **316.067,54**.

I valori, per omogeneità, sono stati considerati nell'importo dello stipendio base.

6. Fabbisogno triennale del personale 2024-2026 e fabbisogno annuale 2024

La programmazione del fabbisogno triennale del personale 2024-2026 tiene conto di alcuni importanti elementi:

- è la prima che viene effettuata a seguito dell'avvenuto accorpamento tra la Camera di commercio di Ravenna e la Camera di commercio di Ferrara;
- la Giunta camerale in data 26 marzo 2024 ha approvato la struttura organizzativa, dalla quale sono emerse le esigenze più urgenti conseguenti alla riorganizzazione;
- nel corso dei prossimi due anni sono previste ulteriori cessazioni dal servizio per n. 8 unità nelle aree dei funzionari e degli istruttori;
- occorreranno, pertanto, ancora alcuni anni, perché si possa disporre di una dotazione maggiormente strutturata del nuovo ente.

La distribuzione attuale del personale tra le aree è riepilogata come segue:

AREA	UNITA' ORGANIZZATIVE (AREE EQ)	TOTALE UNITÀ		TOTALE UNITÀ PER CATEGORIA					
		N.	%	E.Q.	Funz. Ex D3	Funz. Ex D1	Istrutt.	Oper. Esp.	Oper.
SEGRETARIO GENERALE	Analisi economiche Orientamento al lavoro Occupazione e placement	2	2,44%	0	0	1	1	0	0
PROGRAMMAZIONE	Risorse economiche,	11	13,41%	1	0	3	6	1	0

AREA	UNITA' ORGANIZZATIVE (AREE EQ)	TOTALE UNITA'		TOTALE UNITA' PER CATEGORIA					
		N.	%	E.Q.	Funz. Ex D3	Funz. Ex D1	Istrutt.	Oper. Esp.	Oper.
RISORSE E PATRIMONIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	Patrimonio Personale e Organizzazione								
	Amministrazione digitale Provveditorato Facility management e Compliance	12	14,63%	1	0	3	3	5	0
SVILUPPO DELLE IMPRESE, PROMOZIONE DEL TERRITORIO, COMUNICAZIONE E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Affari generali, Promozione del territorio e Comunicazione	11	13,41%	1	0	3	7	0	0
	Analisi economiche Sicurezza del consumatore Tutela della legalità	2	2,44%	1	0	0	1	0	0
	Mediazione Camera Arbitrale Composizione crisi d'impresa (sede di Ferrara)	1	1,22%	1	0	0	0	0	0
	Mediazione Camera Arbitrale Composizione crisi d'impresa (sede di Ravenna)	2	2,44%	0	1	0	1	0	0
REGISTRO IMPRESE TUTELA E SVILUPPO DEL MERCATO	Registro delle imprese - Conservatoria	33	40,24%	1	0	4	28	0	0
	Tutela e sviluppo del mercato	8	9,77%	0	0	1	7	0	0
TOTALE		82(*)	100%	6	1	15	54	6	0

(*) senza Segretario generale e Dirigente

La situazione del personale cessato nell'ultimo triennio è la seguente:

- 2021 – cessati:
 - N. 1 Cat. D1 Ferrara
 - N. 1 Cat. D3 Ferrara
 - N. 1 Cat. C Ferrara
 - N. 1 Cat. B3 Ravenna
 - n. 1 Cat. D1 Ravenna
 - N. 2 Cat. C Ravenna
 - n. 1 Cat. D3 Ravenna
- 2022 - cessati:
 - N. 1 Cat. D1 Ferrara
 - N. 1 Cat. D3 Ferrara
 - N. 1 Cat. B1 Ravenna
 - N. 1 Cat. C Ravenna
 - N. 1 Cat. C Ferrara
- 2023 – cessati:
 - N. 1 Cat. D1 Ravenna
 - N. 3 Cat. C Ravenna
 - N. 1 Cat. C Ferrara

La capacità assunzionale spendibile nella programmazione è pari alla spesa delle cessazioni, ma questa Camera di commercio non può fare riferimento ai cessati 2021, in quanto nel 2022 era ancora in vigore il divieto di assunzioni di cui al D lgs. n. 219/2016.

Si possono cumulare solo i resti relativi alle assunzioni possibili a partire dal 2023 (calcolate sulle cessazioni 2022) e anni successivi.

Le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili né per le cessazioni né per le nuove assunzioni, (purché rientranti nella quota obbligatoria, come previsto dalla direttiva 1/2019 della Funzione Pubblica).

Il fabbisogno di personale riguarda una figura dirigenziale e unità delle aree dei funzionari e degli istruttori, da acquisire nel corso dei prossimi anni.

Progressioni tra le aree

Nel corso dell'anno 2024 si procederà, all'applicazione dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che prevede la possibilità, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, di riconoscere, entro il termine del 31 dicembre 2025, una progressione tra aree professionali, attribuendo così formalmente le maggiori competenze rispetto agli inquadramenti in essere.

Queste progressioni saranno integralmente finanziate nel rispetto di quanto disposto dall'art. 13 comma 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e dall'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 a valere sullo 0,55% del Monte salari 2018 del comparto.

Come precisato dal parere ARAN CFL 207 (che richiama le FAQ ARAN-Funzione pubblica), in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. L'importo complessivo del fondo ammontava a euro 18.290,32, come indicate nella deliberazione della Giunta camerale n. 66 del 14 novembre 2023.

Per l'anno 2024 saranno attivate proprio al fine di riconoscere alcune competenze consolidate nel personale in servizio:

- n. 5 progressioni dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed Elevata qualificazione (da ex cat. C a ex cat. D) dal costo unitario di € 2.609,59 a valere sullo 0,55% del Monte salari 2018 per un importo, complessivo anche degli oneri riflessi, di € 13.047,95. Le progressioni saranno destinate a reperire competenze dell'area dei funzionari per alcune posizioni di lavoro attualmente ad interim nella struttura organizzativa approvata con deliberazione della Giunta camerale del 26 marzo 2024;
- n. 1 progressione dall'Area operatori all'Area Istruttori (da ex cat. B a ex cat. C) dal costo unitario di € 3.382,50 interamente coperta dalle risorse dello 0,55% del Monte salari 2018, da collocare all'interno della struttura organizzativa approvata con deliberazione della Giunta camerale del 26 marzo 2024.

Per l'anno 2024 l'utilizzo di risorse sarà pari a euro 16.430,45.

Per l'anno 2025 saranno attivate proprio al fine di riconoscere alcune competenze consolidate nel personale in servizio:

- n. 1 progressione dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed Elevata qualificazione (da ex cat. C a ex cat. D) dal costo unitario di € 2.609,59 a valere sullo 0,55% del Monte salari 2018 per un importo, di euro 1.859,87 e a valere sulle capacità assunzionali per euro 749,72. La progressione sarà destinata a reperire competenze dell'area dei funzionari per alcune posizioni di lavoro attualmente ad interim nella struttura organizzativa approvata con deliberazione della Giunta camerale del 26 marzo 2024.

Selezioni pubbliche

Nel triennio 2024-2026 di prevedono:

- Assunzioni dall'esterno di n. 8 unità appartenenti all'area istruttori (ex cat C) con un onere pari a € 245.463,12. Per gli istruttori sarà operata una selezione incentrata sulle competenze richieste dai profili professionali dell'ente, ulteriori eventuali competenze tecniche saranno oggetto di prossime valutazioni. Le procedure per questa selezione saranno avviate nel 2024.
- Assunzioni dall'esterno di n. 3 unità appartenenti all'area istruttori (ex cat C) con un onere pari a € 92.048,67. Per gli istruttori sarà operata una selezione incentrata sulle competenze richieste dai profili professionali dell'ente, ulteriori eventuali competenze tecniche saranno

oggetto di prossime valutazioni. Le procedure per questa selezione saranno attivate nel corso dell'anno 2025, subordinatamente alla capacità assunzionale stimata sulla base delle cessazioni che avverranno nel corso dell'anno 2024.

- Assunzioni mediante concorso pubblico di n. 1 dirigente per un costo pari a € 59.922,13. Le procedure per questa selezione saranno attivate nel corso dell'anno 2026, subordinatamente alla capacità assunzionale stimata sulla base delle cessazioni che avverranno nel corso degli anni 2024 e 2025.

Tirocini formativi e alternanza scuola lavoro

Il decreto legislativo n. 219/2016 per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio implementa, tra le priorità di azione del sistema camerale, l'orientamento al lavoro e alle professioni anche mediante la collaborazione con i soggetti pubblici e privati competenti, in coordinamento con il Governo e con le Regioni, con l'obiettivo di valorizzare il capitale umano per sostenere lo sviluppo dei sistemi produttivi, facendo da anello di congiunzione tra formazione e impresa, a partire dalle esigenze di professionalità e competenze degli operatori economici.

Sono ritenuti imprescindibili, quali requisiti per un migliore inserimento dei giovani nel mondo lavoro:

- il riconoscimento del valore dell'istruzione e della formazione non solamente per la crescita delle persone;
- il raccordo sempre più stretto e proficuo, nel rispetto dei principi dell'autonomia scolastica e della libertà della ricerca e dell'insegnamento, tra le scuole ed il sistema economico e sociale;
- la promozione di intese tra le parti sociali, al fine di individuare modelli di diffusione e di sostegno alle capacità organizzative dei soggetti ospitanti, consistenti in adeguate competenze professionali per la realizzazione delle attività;
- l'approccio al rapporto tra lavoro e conoscenza come motore di un nuovo sviluppo basato sulla qualità e creatività del lavoro.

Questa Camera di commercio, pertanto, intende contribuire - con programmi ed azioni - allo sviluppo del sistema scolastico e formativo, soprattutto in termini di potenziamento del partenariato, per un più incisivo raccordo tra offerta formativa ed esigenze del tessuto economico e produttivo e prevede nel triennio 2024-2026 l'attivazione di stage nell'ambito delle attività "alternanza scuola-lavoro" e di tirocini formativi nei limiti numerici e di utilizzo previsti dalle vigenti disposizioni.

La programmazione triennale 2024-2026 viene riepilogata come segue:

- **2024**
 - n. 8 unità area istruttori, attraverso selezione pubblica; con la capacità assunzionale 2023-2024;
 - n. 1 unità area istruttori, attraverso progressione tra le aree; con la previsione dell'articolo 13 comma 8 del CCNL 16 novembre 2022 comparto Funzioni locali;
 - n. 5 unità area funzionari, attraverso progressione tra le aree; con la previsione dell'articolo 13 comma 8 del CCNL 16 novembre 2022 comparto Funzioni locali;
 - attivazione di tirocini e stage;
- **2025**
 - n. 3 area istruttori, attraverso selezione pubblica; con la capacità assunzionale 2024-2025;
 - n. 1 unità area funzionari, attraverso progressione tra le aree; con la previsione dell'articolo 13 comma 8 del CCNL 16 novembre 2022 comparto Funzioni locali e con la capacità assunzionale 2023-2024-2025;
 - attivazione di tirocini e stage;
- **2026**
 - n. 1 figura dirigenziale con la capacità assunzionale 2025-2026;
 - attivazione di tirocini e stage.

La programmazione annuale 2024 viene riepilogata come segue:

- **2024**

- n. 8 unità area istruttori, attraverso selezione pubblica; con la capacità assunzionale 2023-2024;
- n. 1 unità area istruttori, attraverso progressione tra le aree; con la previsione dell'articolo 13 comma 8 del CCNL 16 novembre 2022 comparto Funzioni locali;
- n. 5 unità area funzionari, attraverso progressione tra le aree; con la previsione dell'articolo 13 comma 8 del CCNL 16 novembre 2022 comparto Funzioni locali;
- attivazione di tirocini e stage.

La copertura dei posti è vincolata a:

- obbligo di indicazione ad Unioncamere delle assunzioni previste con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- provvedere alla verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego (oggi solo regione), della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- la recente legge n. 56 del 19/06/2019, 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 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria.