



Il giorno 19/07/2024 sotto la Presidenza di Massimo ZANON e con l'assistenza del Segretario Generale Emanuela FATTOREL si è riunita

### **LA GIUNTA CAMERALE**

Presenti

Giovanni Boscolo Moretto  
Roberto Bottan  
Maria Raffaella Caprioglio  
Elio Dazzo  
Renato Fabbro  
Gian Michele Gambato  
Silvio Parizzi  
Massimo Zanon  
Vito Galizia  
Andrea Martin  
Massimo Venturato

Revisore dei Conti  
Revisore dei Conti  
Revisore dei Conti

Per l'esame del seguente oggetto:

N.123 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026: INTEGRAZIONE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Il Presidente Massimo Zanon ricorda che, l'articolo 6 del Decreto legge n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito dalla L. 06/08/2021, n. 113, ha introdotto per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Esso rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione che ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione e razionalizzazione, i principali atti di pianificazione delle Pubbliche Amministrazioni, assicurando la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, con una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa, oltre ai Piani tipici del ciclo della performance (PDP - POLA - PTCT - PAP), anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il Piano formativo del personale.

Il documento ha durata triennale e viene aggiornato annualmente con approvazione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, entro il 31 gennaio di ogni anno e successivamente pubblicato sull'apposito portale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con delibera n. 4 del 29 gennaio 2024, la Giunta ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 – rev.0 con i relativi allegati, assieme alla nuova dotazione organica dell'Ente consistente in 131 unità di personale, razionalizzando la spesa complessiva del personale (risparmio stabile di € 20.875,66). Il suddetto PIAO ha ricevuto piena esecutività in data 31/01/2024, a seguito della chiusura del confronto con le OO.SS. e la RSU aziendale, come da comunicazione alla Giunta avvenuta con delibera n. 15 del 23/02/2024 lett. C).

Sempre con la delibera n. 4/2024, la Giunta si riservava altresì di adottare eventuali successivi provvedimenti ai fini dell'aggiornamento dei contenuti del Piano (PIAO 2024-2026), "in relazione alle necessità, all'evoluzione normativa nelle diverse materie ...".

Su invito del Presidente, prende la parola il Segretario Generale dr.ssa Emanuela Fattorel, la quale ricorda che il PIAO, nella sezione "Organizzazione e capitale umano", definisce il quadro generale delle scelte organizzative e gestionali dell'Ente, con particolare riferimento a quelle assunzionali, adottate per far fronte - nel triennio considerato - agli obiettivi che si intendono perseguire, come individuati nella sezione relativa alla pianificazione strategica e in coerenza con la programmazione finanziaria (Relazione previsionale e programmatica e Preventivo economico), tenendo conto dello scenario economico e normativo in cui l'Ente si troverà ad operare.

Il Segretario Generale prosegue evidenziando che - proprio perché il PIAO costituisce un documento di programmazione - è suscettibile di modifiche ed integrazioni nel corso dell'anno e quindi di recepire valutazioni nuove da parte dell'organo preposto (Giunta) alla relativa adozione. Si ricorda, tra l'altro, che nella versione approvata del PIAO 2024-2026 viene ribadito in particolare che la sezione concernente il "Piano Triennale dei fabbisogni di personale e Piano formativo" *"potrà essere oggetto di modifiche in funzione di mutate esigenze di contesto normativo ed in funzione di sopravvenute necessità organizzative e funzionali dell'Ente, che comportino una variazione improcrastinabile del fabbisogno di personale inizialmente individuato"*.

Anche il "Regolamento sull'accesso agli impieghi nella Camera di Commercio di Venezia Rovigo" prevede all'art. 3, quinto comma, che *"Il piano può essere aggiornato e integrato anche nel corso del medesimo anno con le modalità di cui al comma precedente, qualora emergano circostanze impreviste ovvero esigenze o elementi di conoscenza in precedenza non apprezzati"*.

Infine, le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche"* emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018 prevedono che *"Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo"*.

Ciò premesso, il Segretario Generale fa presente che l'Ente ha programmato nel 2024, tra l'altro, il reclutamento - mediante concorso pubblico - di un dirigente, in considerazione dell'uscita per pensionamento di un dipendente con il medesimo ruolo, avvenuta nel 2023.

A questo proposito, il Segretario Generale fa presente la intervenuta certezza di pensionamento di due dirigenti con decorrenza 31/08/2025 e pertanto propone, dopo aver sentito gli altri dirigenti, la modifica del PIAO 2024-2026 sezione "Organizzazione e capitale umano" per poter mettere a bando nel 2024 due posti per dirigente (e non più solo uno), per una molteplicità di ragioni, di seguito indicate:

- a) come si è anticipato, è emerso con chiarezza che 2 dei tre dirigenti attualmente in organico presso la CCIAA Venezia Rovigo cesseranno il rapporto di lavoro per pensionamento ad agosto 2025.

Inoltre, a fronte di una dotazione organica dell'Ente che prevede 4 posti per dirigenti, si riscontra pure che, nell'arco di un triennio, ci sarà l'azzeramento della compagine dirigenziale perché tutti e tre i dirigenti attualmente in servizio (compreso quindi il sottoscritto dirigente che ha anche l'incarico di Segretario Generale) saranno collocati a riposo d'ufficio, avendo maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia.

Va pure evidenziato che i suddetti due dirigenti hanno l'incarico di coordinamento e direzione di aree afferenti principalmente i processi primari (Registro Imprese, Regolazione del mercato e Ambiente). E' quindi intenzione dell'Ente avviare la procedura concorsuale di selezione dei nuovi dirigenti ponendo particolare attenzione ai profili di competenza/ruolo afferenti tali processi.

- b) Sussiste poi il vincolo allo scorrimento delle graduatorie di cui all'art. 35, comma 5ter, del D.Lgs. n. 165/2001, dove si evidenzia che "sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso". Le Camere rientrano tra i soggetti per cui si applica la suddetta norma (non essendo stata inclusa nell'ambito soggettivo degli "esclusi", come invece è avvenuto per le Regioni, le Province, gli EE.LL., ecc.), sia in caso di concorsi per la qualifica dirigenziale che in caso di reclutamento di personale non dirigente.

Ne deriva che, se la Camera bandisce un concorso per una sola unità dirigenziale nel 2024, non avrà poi a disposizione una graduatoria di idonei, utile per assumere ulteriori unità nel 2025 o nel 2026. Pertanto, in un arco temporale ristretto, dovrà essere indetto un nuovo concorso per reclutare ulteriori dirigenti - a seguito del gap di organico che si sarà nel frattempo creato nel 2025 - con un aggravio di tempo, energie e costi.

In un'ottica di razionalizzazione della spesa, l'indizione di un concorso nel 2024 per 2 posti da dirigente consente di disporre in tempi più rapidi di nuova forza lavoro da inserire repentinamente in organico: in tal modo, si potrebbe realizzare un passaggio graduale alla rinnovata gestione dell'Ente, senza soluzione di continuità, nel rispetto delle esigenze di funzionalità.

- c) E' noto che l'attività di pianificazione del fabbisogno di personale e del relativo reclutamento è correlata alle disponibilità finanziarie e di bilancio (con specifico riferimento alla spesa del personale in servizio); deve rimanere contenuta nei limiti del valore della dotazione organica e deve essere finanziata dalla capacità assunzionale complessiva ("cessati anno precedente" più eventuali residui cumulati non oltre i 3 anni e cristallizzati nel loro valore storico). In relazione a ciò, si precisa che nel PIAO 2024-2026 la programmazione dei reclutamenti per il 2024 ha lasciato disponibili risorse sufficienti per finanziare - fin da subito - la procedura di reclutamento di un ulteriore dirigente rispetto a quello attualmente previsto nel PIAO stesso.

Infatti, a fronte di una capacità assunzionale complessiva 2024 pari ad € 260.978,06 (dato che si evince a pag. 78 del PIAO 2024-2026 approvato) la spesa relativa al programma di reclutamento di personale nel 2024

ammonta ad € 154.109,51 (dato che si evince a pag. 83 del PIAO 2024-2026 approvato): la spesa include l'acquisizione di due Funzionari, un disabile minorato di vista e un dirigente (per il quale il costo totale relativo al reclutamento dall'esterno è allo stato attuale pari ad € 59.922,13).

- d) Infine, il nuovo CCNL dell'Area Funzioni Locali di prossima sottoscrizione (al momento c'è la pre-intesa del 11/12/2023) introduce il mentoring (art. 20) come attività di affiancamento all'ingresso dei neodirigenti da parte dei loro colleghi con almeno 15 anni di servizio, chiamati a fornire "supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al personale dirigenziale neo assunto".

Questo istituto innovativo consente un passaggio strutturato di professionalità, possibile se c'è la compresenza - sia pure temporanea - dei dirigenti (neoassunti e dimissionari).

Pertanto, prosegue il Segretario Generale, prevedere l'ingresso repentino di due dirigenti nell'organico della scrivente Camera favorisce lo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal mentore/dai mentori, contribuendo anche a trasferire ai due neoassunti la cultura e la mission dell'Ente, nonché la consapevolezza del ruolo da assolvere.

Il Segretario Generale prosegue evidenziando che l'avvio di qualunque procedura selettiva presuppone l'esistenza di una posizione vacante e disponibile nella dotazione organica dell'Ente.

Al momento si rileva un solo posto dirigenziale vacante (a fronte di 4 posti, ne risultano coperti 3, di cui uno da parte del dirigente che è anche Segretario Generale dell'Ente); è tuttavia certo il momento in cui un'ulteriore posizione - oggi occupata - diventerà vacante e disponibile (31/08/2025) e quindi non ci sono particolari ostacoli ad avviare per tempo la selezione, in modo da garantire la continuità delle relative funzioni attraverso l'insediamento tempestivo del nuovo dirigente. Ciò consente, tra l'altro, il buon andamento dei servizi.

Ovviamente nell'avviso di selezione (che costituisce lex specialis) sarà data evidenza in merito ai diversi tempi di assunzione dei due vincitori e alle relative motivazioni. Inoltre, al fine di evitare la lesione delle legittime aspettative dei soggetti aventi titolo a partecipare che potrebbero rimanere esclusi dalla procedura in quanto troppo anticipata rispetto al momento in cui si renderà effettivamente vacante la posizione, è opportuno che la selezione sia avviata solo con l'anticipo strettamente necessario a garantire che il nuovo dirigente prenda servizio subito dopo l'uscita di quello dimissionario.

Ferme restando, quindi, i suddetti dovuti accorgimenti, in linea con il parere rilasciato da UCN in data 06/06/2024 (ns. prot. n. 32571/2024), risulta possibile bandire un concorso già nel 2024 per 2 posti, stabilendo che l'immissione in ruolo del vincitore - primo in graduatoria - avvenga subito, alla conclusione della procedura concorsuale, mentre il secondo vincitore venga assunto al momento in cui si crea la vacanza in organico del posto dirigenziale e cioè con decorrenza successiva all'uscita di uno dei due dirigenti prossimi al pensionamento (e per i quali sono previste le dimissioni al 31/08/2025).

Pertanto, a fronte di una capacità assunzionale complessiva 2024 pari ad € 260.978,06, la spesa aggiornata per il reclutamento di personale relativo al 2024 da acquisire ammonta a:

<b>ASSUNZIONI 2024 nell'ambito del PIANO TRIENNALE 2024-26 <u>AGGIORNATO</u>, a carico delle capacità assunzionali 2024</b>				
	<b>RECLUTAMENTO</b> (posti a tempo pieno ed indeterminato)	<b>N.</b>	<b>COSTO UNITARIO</b> accesso dall'esterno	<b>COSTO TOTALE</b> accesso dall'esterno
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E	mediante l'accesso dall'esterno	2	€ 33.371,13	€ 66.742,26

ASSUNZIONI 2024 nell'ambito del PIANO TRIENNALE 2024-26 <u>AGGIORNATO</u> , a carico delle capacità assunzionali 2024				
DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	tramite progressione tra aree di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022	4	--	--
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	tramite progressione tra aree di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022	1	--	--
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	disabile minorato di vista dall'esterno.	1	€ 27.445,12	€ 27.445,12
	tramite progressione tra aree di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022	2	--	--
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI (come da tabella G del CCNL 16/11/2022)	--		--	--
DIRIGENTI	mediante l'accesso dall'esterno	2	€ 59.922,13	€ 119.844,26
				<b>€ 214.031,64</b>

Terminata l'illustrazione, riprende la parola il Presidente Massimo Zanon il quale invita la Giunta a valutare la proposta - formulata dal Segretario Generale, sentiti gli altri dirigenti - di modifica della sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2024-2026 prevedendo il reclutamento nel 2024 di due dirigenti (invece di uno, come da previsione originaria del PIAO) con un'unica procedura di selezione per due posti di qualifica dirigenziale, sulla base delle motivazioni e precisazioni indicate in premessa e con le dovute precauzioni suindicate.

#### LA GIUNTA

UDITA la relazione del Segretario Generale;

VISTO il decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219 che modifica la legge n. 580/93 e ss.mm.ii.;

VISTO l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito dalla legge n. 113/2021 il quale prevede per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Integrato di organizzazione e Attività (PIAO);

CONSIDERATO che, dalla lettura del succitato art. 6, si evince che il Piano integrato di attività e organizzazione assorbe nelle apposite sezioni i seguenti documenti programmatori: Piano della Performance, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano triennale dei fabbisogni di personale, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano annuale e triennale della formazione, Piano delle Azioni Positive;

RICHIAMATE le Linee Guida per la redazione del PIAO rilasciate ad aprile 2022 da Unioncamere nazionale e successivamente integrate, a giugno, con specifico format;

RICHIAMATO, altresì, il regolamento per la predisposizione del PIAO (D.P.C.M. n. 132/2022) sottoscritto il 30/06/2022 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 in materia di "Indicazioni operative in materia di PIAO";

VISTI gli articoli 8, 35 e 36 del D.P.R. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";

VISTO il decreto legislativo n. 150/2009 che disciplina il Ciclo di gestione della performance e ss.mm.ii.;

**RICHIAMATE:**

- la direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle PA";
- le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", adottate con provvedimento del 06/10/2022 e redatte dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione (Zangrillo) del 29/11/2023 avente come oggetto il "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme";
- le direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione (Zangrillo):
  - o del 23/03/2023 avente come oggetto la "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza";
  - o del 28/11/2023 contenente "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale";

**RICHIAMATI:**

- l'art. 263 del D.L. 19/5/2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17/7/2020, n. 77 in materia di flessibilità del lavoro pubblico e del lavoro Agile;
- l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture anche con riferimento a quanto successivamente indicato dalla circolare n. 1 del 03/01/2024 della Ragioneria Generale dello Stato;

**RICHIAMATI i seguenti atti/documenti:**

- delibera del Consiglio n. 16 del 17/10/2022 con la quale è stato aggiornato il "Programma pluriennale di mandato 2021-2025", approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 23/04/2021;
- delibera del Consiglio n.23 del 31/10/2023 con la quale è stata approvata la Relazione previsionale programmatica 2024";
- delibera del Consiglio camerale n. 29 del 15/12/2023 che ha approvato il Preventivo economico annuale per l'anno 2024;
- delibera di Giunta n. 3 del 29/01/2024 con la quale sono state ratificate le determinazioni presidenziali n. 44 del 21/12/2023 che ha approvato il budget direzionale 2024 e n. 45 del 22/12/2023 "Linee di indirizzo per la definizione degli obiettivi di performance da affidare al Segretario generale, alla dirigenza, all'azienda speciale ed alla società Camera Servizi srl. Anno 2024";

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

VISTO il D.Lgs. n. 222 del 13/12/2023, recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227;

VISTA la delibera ANAC n. 7 del 17/01/23 con la quale è stato approvato il PNA (Piano nazionale Anticorruzione) 2022-2024 e la n. 605 del 19 dicembre 2023 - Aggiornamento 2023 PNA 2022;

RICHIAMATA la delibera di Giunta n. 241 del 20 dicembre 2017, con la quale è stato confermato l'avv. Mario Feltrin come Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza della Camera di Commercio di Venezia Rovigo;

VISTO il D.M. 7/03/2019 con il quale il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (ex Ministero dello Sviluppo Economico) ha fissato, dopo la riforma del 2016, i servizi - ed il livello dei servizi - che il sistema camerale è tenuto obbligatoriamente a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche individuate dal comma 2 dell'art.2 della L. n. 580/1993;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni, per la parte riguardante le materie di competenza degli organi di governo e della dirigenza;

VISTI in particolare gli articoli 6, 6-ter, 30, 33, 34, 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., e dall'art. 2, comma 13, del D.L. n. 95/2012, che prevedono:

- adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e modulazione della dotazione organica, 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 (art. 6);
- ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, pena il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro e la nullità degli atti posti in essere (art. 33);
- comunicazione dei dati del piano al Dipartimento Funzione Pubblica entro trenta giorni dall'adozione (art. 6-ter);
- accoglimento di domande di ricollocamento presentate da personale iscritto negli elenchi di disponibilità (art. 2, comma 13, D.L. n. 95/2012);
- mobilità "per ricollocazione" di personale in disponibilità (art. 34 e 34-bis), preventiva rispetto al concorso/scorrimiento graduatorie;
- modalità di reclutamento del personale e di passaggio diretto tra amministrazioni diverse (art. 35 e art. 30);

*RICHIAMATE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018, le quali prevedono che "Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo";*

VISTO il Regolamento di Organizzazione della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, attualmente in vigore;

VISTO il Decreto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (ex Ministero per lo Sviluppo Economico) del 16/2/2018 "Riduzione delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale" (G.U. n. 57 del 09/03/2018) che all'art. 7, primo comma, ha approvato le dotazioni organiche delle Camere di Commercio e per la Camera di Venezia - Rovigo dalla data del 31/12/2019 la dotazione è di 132 unità;

CONSIDERATA la rimodulazione quantitativa e qualitativa della dotazione organica illustrata nella sezione del PIAO relativa al Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 approvata con delibera di giunta n. 4 del 29/01/2024, disposta per rispondere alle necessità organizzative dell'Ente, la quale prevede - nell'ambito del valore finanziario della dotazione approvata dal ministero con il

decreto del 16/02/2018 – una nuova distribuzione del personale tra le varie aree per un totale di 131 unità;

RICORDATO che la nuova dotazione organica consente di razionalizzare la spesa complessiva del personale riducendo stabilmente il valore finanziario della dotazione stessa, con un risparmio per l'Ente di € 20.875,66 (annuo), così come meglio evidenziato nel PIAO 2024-2026 approvato con delibera di giunta n. 4 del 29/01/2024;

VISTO il CCNL del Comparto delle Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, che all'art. 12 introduce un nuovo sistema di classificazione del personale che – dal 01/04/2023 - è articolato in 4 Aree (che corrispondono a 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente: Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), all'interno delle quali sono stati individuati i nuovi profili professionali;

CONSIDERATO che la Giunta è chiamata a valutare la proposta - formulata dal Segretario generale, sentiti gli altri dirigenti - di modifica della sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2024-2026 prevedendo il reclutamento nel 2024 di due dirigenti (invece di uno, come da previsione originaria del PIAO) con un'unica procedura di selezione per due posti di qualifica dirigenziale, sulla base delle motivazioni e precisazioni indicate in premessa e con le dovute precauzioni suindicate;

ATTESO che la gestione del personale costituisce un elemento essenziale per il raggiungimento della totalità degli obiettivi strategici e annuali dell'Ente;

RITENUTO, per quanto sopra, di modificare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale contenuto nel PIAO 2024-2026 per effetto di nuove e diverse valutazioni connesse con gli obiettivi dell'Ente e con l'evoluzione dinamica della consistenza del personale, che rende necessaria la revisione della programmazione annuale approvata con delibera n. 4 del 29/01/2024;

RICHIAMATO il parere rilasciato da UCN in data 06/06/2024 (ns. prot. n. 32571/2024) in materia;

DATO ATTO che l'Ente:

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, con la delibera n. 4 del 29/01/2024 e che l'esito della suddetta ricognizione è attuale;
- con la presente deliberazione aggiorna la sezione "Organizzazione e capitale umano" del "Piano della Performance 2024-2026 rev.0" adottato con precedente delibera di giunta n. 4 del 29/01/2024;
- ha rispettato i termini vigenti per l'approvazione dei documenti contabili (bilanci di previsione e rendiconti) e non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie (squilibrio strutturale o di dissesto finanziario di cui all'art. 1 comma 784 della legge n. 205/2017);
- è in regola, alla data odierna, con gli adempimenti relativi alla certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (nessuna richiesta pervenuta),

e che pertanto l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;

DATO atto che le proposte afferenti il 2024, inerenti il fabbisogno di personale ed indicate nel PIAO 2024-2026 aggiornato, troveranno corrispondenza economica nel bilancio preventivo approvato per il 2024, nel rispetto dei vincoli di spesa vigenti;



INFORMATE le OO.SS. per la modifica apportata alla sezione del PIAO relativa al Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022 relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali e dell'art. 4 del CCNL 17/12/2020 relativo al personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali;

ACQUISITI sulla proposta di deliberazione i pareri favorevoli del Responsabile del Procedimento competente, dei Dirigenti proponenti e del Segretario Generale per quanto riguarda la regolarità tecnica e la conformità alle norme vigenti;

INFORMATO il Collegio dei Revisori dei Conti;

VERIFICATA l'identità e la legittimità degli intervenuti a mezzo di collegamento audio o audio-televisivo e la loro possibilità di intervenire in tempo reale alla trattazione ed alla votazione simultanea degli argomenti affrontati;

A VOTO UNANIME, palesemente espresso,

#### DELIBERA

1. di approvare la modifica della sezione "Organizzazione e capitale umano" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 nella parte in cui si introduce il reclutamento nel 2024 di due dirigenti (invece di uno, come da previsione originaria del PIAO approvato con delibera di giunta n. 4 del 29/01/2024) prevedendo un'unica procedura di selezione per due posti di qualifica dirigenziale, sulla base delle motivazioni e precisazioni indicate in premessa e con le dovute precauzioni suindicate, che qui si danno per integralmente riportate;
2. di dare atto che, alla data odierna, nella Camera di Commercio di Venezia Rovigo non si riscontrano, allo stato attuale delle competenze e dell'organizzazione, situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che, pertanto, la Camera di Commercio non deve avviare nel corso dell'anno 2024 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o di dirigenti, di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
3. di dare atto che le assunzioni verranno effettuate secondo le ordinarie procedure di reclutamento ammesse dalla normativa vigente, compatibilmente con le capacità assunzionali dell'Ente e che, per quanto non modificato con il presente provvedimento, rimane confermata la programmazione, non ancora portata a termine, prevista con la precedente deliberazione n. 4 del 29/01/2024;
4. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, integrato con le decisioni del presente provvedimento, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e troverà implementazione compatibilmente con i limiti in materia disposti dalla normativa vigente;
5. di dare indirizzo al Segretario Generale, per quanto di competenza, di porre in essere tutti gli atti necessari ai fini dell'attuazione dei contenuti programmatici afferenti il PIAO 2024-2026 - così come aggiornato ed approvato con il provvedimento odierno - nonché all'assolvimento dei conseguenti adempimenti previsti dalla normativa in materia e dalle disposizioni in tema di pubblicità e trasparenza.

IL SEGRETARIO  
Emanuela Fattorel

*Firma digitale ai sensi del D.Lgs n. 82/2005*

IL PRESIDENTE  
Massimo Zanon

*Firma digitale ai sensi del D.Lgs n. 82/2005*

Servizi predisponenti la  
delibera:

– Servizio Risorse umane e Sviluppo organizzativo

Dirigenti competenti in  
merito alla compatibilità  
del provvedimento con  
le norme vigenti:

– dr.ssa Emanuela Fattorel

Gli estremi di pubblicazione del presente provvedimento sono riscontrabili nel sistema informatico camerale e risultano sia dall'albo telematico che dal frontespizio del verbale di riunione.