



PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023/2025

Aggiornamento Fabbisogni del personale

(novembre 2023)

4.4.4 Fabbisogni del personale

L'Ente aveva provveduto con Delibera di Giunta n. 98 del 18/06/2021 ad approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023. In particolare il D.M. 16/2/2018 all'art. 7, comma 3, dispone che le Camere di Commercio di cui all'allegato A (tra le quali è compresa la Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia) sono tenute a rideterminare il proprio contingente di personale dirigente e non dirigente e, di conseguenza, le proprie dotazioni organiche, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento come ridefiniti dall'art. 10 della legge delega n. 124/2015, dal successivo D.Lgs. 219/2016 dal Decreto MISE 16/2/2018 e dal Decreto MISE 17/4/2019. Quest'ultimo, in particolare, ha definito i servizi che il sistema delle camere di commercio è tenuto a

fornire sull'intero territorio nazionale in relazione alle funzioni amministrative ed economiche individuate dalla legge 580/93. L'allegato D del DM 16/2/2018 ha quantificato la dotazione organica dell'Ente secondo il seguente prospetto:

	DIRIGENTI	D3	D1	C	B3	B1	A	TOT
L'AQUILA	1		5	18	8	1	2	35
TERAMO	3		5	16	8	6	3	41
	4	0	10	34	16	7	5	76

Il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione nel Decreto dell'8/5/2018 contenente "Linee di indirizzo per la Predisposizione dei Piani di Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" nella logica della revisione degli assetti organizzativi e dell'impiego ottimale delle risorse umane ha predisposto una lettura dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Il passaggio, pertanto, si effettua valutando la dotazione organica come valore finanziario, ossia come "dotazione di spesa potenziale".

Sulla base di tali indicazioni l'attuale dotazione di spesa potenziale, ottenuta applicando gli stipendi tabellari dei vigenti CCNL (Dirigenti CCNL 17/12/2020 dipendenti CCNL 16/11/2022) alla dotazione organica di cui all'allegato D) del Decreto MISE 16/2/2018 risulta essere la seguente:

	DIRIGENTI	D3	EX D1 Area dei Funzionari	EX C Area degli Istruttori	EX B1 e B3 Area degli Operatori Esperti	EX A Area degli Operatori	TOT
L'AQUILA	45.260,77	0	125.733,56	417.160,97	288.690,07	39.613,84	
TERAMO	135.782,31	0	125.733,56	370.809,75	288.690,07	59.420,76	
GRAN SASSO	181.043,08	0	251.467,13	787.970,71	474.276,54	99.034,60	1.793.792,05

Successivamente, con deliberazione di Giunta del 24 giugno 2022 l'ente ha ridisegnato la propria dotazione organica, nel rispetto delle limitazioni di spesa previste dalla normativa vigente, preferendo un potenziamento del personale della ex categoria C, ora Area degli Istruttori, rispetto a quello della ex categoria B, ora Area degli Operatori Esperti. Tale azione si è resa necessaria in considerazione delle mutate condizioni lavorative che presuppongono una maggiore professionalità ed autonomia del personale impiegato.

Per effetto della deliberazione richiamata il personale potenzialmente necessario per il nuovo ente è ripartito, per area, nel seguente modo:

	DIRIGENTI	D3	EX D1 Area dei Funzionari	EX C Area degli Istruttori	EX B1 e B3 Area degli Operatori Esperti	EX A Area degli Operatori	TOT
	4	0	11	40	16	5	76

Al 31/12/2022 la dotazione effettiva di personale era di n. 57 dipendenti di cui n. 1 in aspettativa per incarico presso l'Ufficio di staff del Sindaco di Teramo.

Nel corso dell'anno 2022 l'ente ha effettuato la ricognizione del personale assunto nelle categorie protette ex legge 68/1999 e legge 407/1998: è emerso il pieno adempimento delle quote previste dall'art. 1 della legge 68/1999 e la necessità di procedere all'assunzione di un dipendente nelle

categorie previste dall'art. 18 della medesima legge, la procedura si è conclusa nel mese di giugno con l'assunzione di una unità nella Categoria degli Operatori.

Nel mese di gennaio dell'anno 2023 si è verificata la cessazione di un dipendente nell'area degli operatori (ex categoria A), mentre nel mese di febbraio è cessato dal servizio il Vice Segretario Generale. Nel corso dell'anno è cessata una unità nell'Area degli Operatori Esperti (mese di agosto) Alla fine del mese di maggio è rientrata in servizio l'unità dell'Area degli Istruttori che era in aspettativa presso il Comune di Teramo.

Nel mese di settembre, l'Ente ha altresì portato a conclusione la procedura di mobilità iniziata alla fine dell'anno 2022 per il reperimento di una unità dell'Area dei Funzionari con il profilo di Esperto Comunicazione e Media

Il personale attualmente in servizio è ripartito come segue:

AREA	DIRIG	Area dei Funzionari (ex D)	Area degli Istruttori (ex C)	Area degli Operatori Esperti (ex B3 e B1)	Area degli Operatori (ex A)	TOTALE
SEGRETARIO GENERALE	1	1,8	2,33	0	5	10,13
CONSERVATORE	0	1	5,66	7		13,66
ECONOMICO-FINANZIARIA	1	1,2	6,83	4,5		13,53
PROMOZIONE-REGOLAZIONE MERCATO	1	3	10,18*	4,5		18,68
	3	7	25	16	5	56

* il dato comprende una unità che era in aspettativa presso il Comune di Teramo

• Rilevazione del fabbisogno triennale ed annuale

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche predispongano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ora confluito nel PIAO, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. **L'adozione del PTFP** è di competenza dell'organo di vertice, secondo quanto disposto dall'articolo 39 della Legge n. 449/97. Tale documento deve essere in linea con le capacità assunzionali dell'ente disposte dalla normativa vigente. Al momento trova applicazione per le camere di commercio l'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs. 219/2016 che consente, alle camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, la possibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica. Tale principio era già contenuto nell'art. 14, comma 5, del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito dalla Legge n. 135 del 7 agosto 2012, che consente alle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, a decorrere dall'anno 2016.

Sulla base del confronto tra la dotazione organica approvata dal DM 16/2/2018, pari a **76** unità, ed il personale in servizio nell'anno, pari a **56** unità, emerge un differenziale di **20** unità.

La normativa richiamata in precedenza **consente l'assunzione di personale nel limite del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente poiché il Decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica del 8 maggio 2018, in materia di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, prevede la determinazione, da parte delle pubbliche amministrazioni del limite finanziario della dotazione organica (spesa potenziale). I**

risparmi di spesa da prendere in considerazione sono quelli che decorrono dall'anno 2019 poiché l'anno 2020 è il primo anno in cui l'ente poteva procedere alle assunzioni in applicazione della normativa richiamata. Dai conteggi predisposti, ed effettuati prendendo in considerazione le retribuzioni tabellari stabilite dai CCNL (Dirigenti 17/12/2020, Personale 16/11/2022), si evidenzia un risparmio di spesa **al 31/12/2022** pari ad **Euro 462.564,35** di cui Euro 50.293,43 relativi ai nulla osta di mobilità e, pertanto, utilizzabili in sola mobilità in entrata al fine di rendere neutra la spesa per il bilancio dello Stato.

Di seguito lo schema illustrativo delle **capacità assunzionali** del triennio 2023 – 2025, collegato alle cessazioni degli anni dal 2019 al 2023, calcolato prendendo a base le retribuzioni tabellari stabilite dai CCNL vigenti:

Capacità assunzionale triennio 2023 - 2025				
	Area - Categoria	Numero	Totale per categoria	Totale per Anno
ANNO 2019				
Cessazioni 2019	Funzionari - D	2	50.293,43	
Cessazioni 2019	Istruttori - C	4	92.702,44	
Cessazioni 2019	Operatori Esperti - B	2	41.241,44	
TOTALE 2019				184.237,30
ANNO 2020				
Cessazioni 2020	Funzionari - D	2	50.293,43	
Cessazioni 2020	Istruttori - C	2	46.351,22	
Cessazioni 2020	Operatori Esperti - B	1	20.620,72	
TOTALE 2020				117.265,36
ANNO 2021				
Cessazioni 2021	Funzionari - D	2 (mobilità)	50.293,43	
Cessazioni 2021	Istruttori - C	2	46.351,22	
TOTALE 2021				96.644,64
ANNO 2022				
Cessazioni 2022	Istruttori - C	1	23.175,61	
Cessazioni 2022	Operatori Esperti - B	2	41.241,44	
TOTALE 2022				64.417,05
			Totale Risparmi 2019-2022	462.564,35
ANNO 2023				
Cessazioni 2023	Dirigente	1	45.260,77	
Cessazioni 2023	Operatori Esperti - B	1	20.620,72	
Cessazioni 2023	Operatori - A	1	19.806,92	
TOTALE 2023				85.688,41

ANNO 2024

Cessazioni 2024	Istruttori - C	1	23.175,61	
TOTALE 2024				23.175,61

ANNO 2025

Cessazioni 2025			0,00	
TOTALE 2025				0,00

TOTALE COMPLESSIVO		24		571.428,37
<i>Risparmio derivante da cessazioni</i>	571.428,37			
Spesa per assunzioni già effettuate nel 2022	0,00			
Capacità assunzionale 2023	462.564,35			
Capacità assunzionale 2024	85.688,41			
Capacità assunzionale 2025	23.175,61 oltre le risorse disponibili negli anni precedenti non utilizzate			

• rilevazione del fabbisogno annuale e triennale

Già nella **programmazione del triennio 2022-2024**, tenuto conto delle esigenze collegate allo svolgimento delle funzioni istituzionali della Camera come delineate dal rinnovato art. 2 della Legge n. 580 del 29 dicembre 1993 e s.m.i., si era rilevata la necessità di acquisire:

- n. 4 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato dell'Area dei Funzionari (ex categoria D) oltre alle eventuali mobilità tra enti in entrata per la copertura delle due unità in mobilità dal 2021,;
- n. 15 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato dell'area degli Istruttori (ex categoria C);
- n. 2 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato dell'Area degli Operatori (ex categoria A).

Alla **fine dell'anno 2022** l'ente ha attivato:

- la procedura per la copertura di un posto dell'Area dei Funzionari (ex categoria D) per il profilo di **“ Esperto Comunicazione e Media”**;
- la procedura assunzionale di **n. 2 Operatori (ex categoria A)** utilizzando prioritariamente le categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Le procedure si sono concluse e/o si concluderanno nell'anno 2023, in particolare:

- la procedura per l'Area dei Funzionari si è conclusa nel mese di settembre con l'assunzione, per mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di una unità proveniente dal Comune dell'Aquila;
- la procedura per l'assunzione di n. 2 unità dell'Area degli Operatori si è conclusa, per la parte relativa alle categorie protette, ex legge 68 del 12 marzo 1999, con l'assunzione, nel mese di giugno, di una unità di personale presso la sede di L'Aquila e si concluderà entro la fine dell'anno per l'unità da reperire mediante avviso di avviamento a selezione presso la sede di Teramo.

La necessità di riattivare il turn-over di personale, ormai fermo da oltre un decennio, spinge verso una programmazione che concentri l'acquisizione di personale nel primo anno del triennio di riferimento. L'Ente procederà ad attivare le procedure di immissione di personale nel corso dell'anno 2023, consapevole che la definizione delle stesse difficilmente sarà completa alla fine del primo anno di programmazione.

In considerazione a quanto previsto dalla programmazione generale, in particolare quella relativa al livello strategico (triennale), si procede a individuare le aree di attività che comporteranno, con

relativa certezza, stabili interventi di presidio da parte della Camera e che, quindi, richiederanno attenzioni peculiari in termini di risorse professionali da dedicare.

Lo schema che segue consente di individuare, in modo numerico, le immissioni di personale distinti per categoria e per Aree dirigenziali:

AREA	Area dei Funzionari – ex D	Area degli Istruttori – ex C	Area degli Operatori Esperti – ex B	Area degli Operatori – ex A	TOTALE
SEGRETARIO GENERALE	1*	3		2**	6
CONSERVATORE	1	6			7
ECONOMICO-FINANZIARIA	1	2			3
PROMOZIONE- REGOLAZIONE MERCATO	1	4			5
	4	15		2	21

* Assunzione per mobilità volontaria, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 con profilo di “Esperto comunicazione e Media

** Assunzione di una unità riservata alle categorie protette ex legge n. 68 del 12 marzo 1999 ed Avviso di selezione per una unità in fase di conclusione entro l’anno

Altra componente, che occorre considerare, per determinare i presupposti della decisione, attiene alla verifica sul grado di adeguatezza della distribuzione del personale tra i vari processi di lavoro, confrontandola con quelle di altre Camere del proprio cluster in una logica di benchmarking, così come previsto dai principi dettati nelle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche. Al momento l’ente non dispone di un’analisi di benchmarking di riferimento e gli uffici stanno predisponendo tale documento che sarà in futuro utilizzato per la disamina dei gap effettivi da colmare con immissione di personale o con possibili riconversioni professionali che non compromettano il livello di servizio nel settore di provenienza della risorsa.

- **Definizione della strategia di copertura del fabbisogno annuale e triennale**

La copertura del fabbisogno evidenziato può essere raggiunta:

- mediante il reperimento delle figure professionali mancanti dall’esterno (mobilità volontaria e selezioni concorsuali)
- mediante la valorizzazione delle professionalità presenti all’interno attraverso progressioni verticali.

Relativamente alla prima procedura occorre specificare che l’art. 3, comma 8, della legge 56 del 19 giugno 2019 consente alle pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2024, di esperire le procedure concorsuali, senza il previo svolgimento della mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

Per le procedure attivate nel 2022 e 2023 l’ente non ha applicato la deroga poiché:

- per l’assunzione del Funzionario (Esperto Comunicazione e Media) la specificità del profilo e l’esiguità numerica dell’assunzione hanno determinato l’attivazione della procedura ordinaria della mobilità, ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- per l’assunzione degli operatori la deroga non si applicava perché una unità è stata immessa in applicazione della normativa relativa alle categorie protette e l’altra mediante la procedura di selezione indetta con bando attivato dal Centro per l’Impiego.

Per le successive procedure assunzionali si ritiene che, in considerazione della numerosità delle stesse e della possibilità di usufruire in futuro di una graduatoria a cui attingere, l’ente possa usufruire della deroga normativa e procedere all’attivazione della procedura concorsuale senza il preventivo esperimento della mobilità prevista dall’art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

Relativamente alla copertura dei posti mediante progressione verticale del personale in servizio presente nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella posta a concorso, occorre evidenziare che il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto, tra l'altro, all'art. 3, modifiche all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 che, per la parte in oggetto (progressioni verticali), nella novellata formulazione, dispone:

*“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. **In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.**”*

Il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ha definito i nuovi inquadramenti del personale, con il passaggio dalle categorie alle aree, ed ha declinato le tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti.

Il CCNL, in particolare, ha previsto due tipologie di progressioni tra le aree:

- quella ordinaria prevista dall'art. 15 del CCNL
- quella “in deroga” o “transitoria” prevista dall'art. 13 del CCNL e dalla Tabella C dello stesso contratto.

La prima tipologia di progressione verticale è regolamentata dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL 2019-2021, che stabiliscono: una riserva di posti non superiore al 50% del fabbisogno; dei criteri selettivi per la comparazione individuati nella valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, possesso di titoli o competenze professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

La seconda tipologia di progressione trova la sua fonte normativa nell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D.Lgs. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 il cui testo è stato già riportato sopra. In particolare l'integrazione normativa ha previsto che in sede di revisione degli ordinamenti professionali i nuovi CCNL potessero definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti che consentissero la progressione tra le nuove aree su criteri di esperienza e professionalità maturate in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Il CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha declinato, all'art. 13, la procedura delle progressioni in deroga definendo: i criteri da utilizzare, il coinvolgimento delle OO.SS. e della RSU nella definizione dei pesi da attribuire agli specifici criteri, l'ammontare delle risorse destinate, in deroga, al finanziamento di tali specifiche progressioni.

Per quanto concerne tale ultimo aspetto occorre chiarire che il CCNL ha destinato al finanziamento delle “progressioni in deroga” lo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale non dirigente. Dai conteggi effettuati dall'Ufficio Personale (fonte Conto Annuale 2018) l'importo utilizzabile è pari ad Euro 12.410,83.

Tali risorse:

- sono aggiuntive rispetto alle ordinarie risorse che derivano dai risparmi di spesa conseguenti a cessazioni di personale;

- su di esse non opera il vincolo di riserva dall'esterno previsto dalla ordinaria procedura assunzionale.

Per poter procedere al loro utilizzo è necessario predisporre una procedura comparativa di valutazione del personale, secondo i criteri stabiliti ai commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL che sarà sottoposta a confronto con le OO.SS. e la RSU per la sua definizione definitiva. Una volta stabiliti i criteri comparativi si potrà procedere alla individuazione dei profili professionali su cui operare le progressioni in deroga.

Preso atto delle considerazioni sopra riportate emerge che la capacità di spesa per le assunzioni dell'anno 2023, già definita in Euro 462.564,35 deve essere incrementata di Euro 12.410,83 per un importo complessivo di Euro 474.975,18. Su Euro 462.564,35 l'ente dovrà garantire l'accesso dall'esterno per almeno il 50% dei posti finanziati con tale importo; mentre Euro 12.410,83 potranno essere interamente destinati alle progressioni in deroga.

Nelle more della definizione della procedura comparativa l'ente potrà comunque procedere all'utilizzo del 50% delle risorse provenienti dalla cessazione di personale (per l'anno 2023 462.546,35) mediante il reperimento delle risorse umane dall'esterno.

In riferimento alla caratterizzazione quantitativa delle unità di personale da immettere nella struttura organizzativa (artt. 35, comma 3, lett. b) e 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001) si è rimarcata, nel documento approvato nel mese di giugno, la necessità di procedere alla distribuzione dei fabbisogni nel primo anno (2023) del triennio; in particolare l'ente ha iniziato a procedere alla copertura dei seguenti fabbisogni:

Qualifica	Quantità*	Profilo	Procedura
Area dei Funzionari (Ex Categoria D)	4	1 – Processi organizzativi di supporto Esperto Comunicazione e Media** 1 – Servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di e-government 1 – Processi organizzativi di supporto Esperto provveditorato, gestione patrimoniale e servizi di sede 1 – Servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	Esperto Comunicazione e Media (assunzione dall'esterno)** Gli altri 3 profili = 2 con procedura comparativa ed 1 con assunzione dall'esterno (Rispetto della riserva del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno)
Area dei Funzionari (Ex Categoria D)	2	1 – Servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro 1 – Servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di e-government	Mobilità volontaria da amministrazioni sottoposte a regime di limitazione
Area degli Istruttori (Ex Categoria C)	15	11– Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di e-government 4 – Istruttore servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il	n. 7 con Progressioni Verticali (procedura comparativa) n. 8 con assunzione dall'esterno

		turismo e l'orientamento al lavoro	
Area degli Operatori (Ex Categoria A)	2	2 – Operatore Servizi generali Addetto all'Accoglienza***	Assunzioni Obbligatorie Categorie Protette legge n. 68/1999 – Avviso di avviamento a selezione

* Da definire le unità di personale da progredire con la procedura in deroga, ex art. 13 del CCNL entro i limiti finanziari stabiliti dallo stesso CCNL

** Procedura conclusa nel mese di settembre

*** n. 1 unità assunta nel mese di giugno e n. 1 unità da assumere entro la fine dell'anno

L'ente ha definito, nel mese di luglio, i nuovi Profili Professionali, intesi come “insieme di competenze che descrivono il ruolo che la posizione è chiamata a ricoprire nell'ente”. In particolare è stato definito il modello delle “competenze”, inteso come insieme delle conoscenze, capacità tecniche e soft skill che consentono di individuare e declinare i profili di competenza.

La definizione dei nuovi profili professionali non incide sulla quantificazione dei fabbisogni, ma consente di migliorare le procedure per l'individuazione delle figure professionali da immettere nell'ente.

Si evidenzia che la priorità assunzionale, preso atto delle immissioni di personale già effettuate, è da indirizzare al personale dell'Area degli Istruttori (Ex categoria C) con profilo di “Giuridico-Amministrativo” da posizionare nell'area Anagrafico-Certificativa.

Tali figure devono necessariamente essere aggiuntive rispetto al personale in servizio, ed assicurare una dotazione organica pari a 76 unità.