



CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA

Piano dei fabbisogni di  
personale triennio  
2021 - 2023  
e  
Piano dei fabbisogni di  
personale anno 2021

Proposto dal Segretario Generale



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRISTE GORIZIA**

## Obiettivi del piano triennale

Il piano triennale dei fabbisogni del personale definisce il quadro generale delle scelte organizzative e gestionali dell'ente, con particolare riferimento a quelle assunzionali, adottate per far fronte, nel triennio 2021 – 2023, agli obiettivi che si intendono perseguire, come individuati nei documenti di pianificazione strategica, Piano delle Performance e di programmazione finanziaria (Relazione Previsionale e Programmatica e Preventivo economico), in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'Ente si troverà ad operare anche in virtù del processo di razionalizzazione avviato con la riforma delle Camere dal D.Lgs. n. 219/2016.

In tale contesto, la Camera di Commercio Venezia Giulia, come tutte le amministrazioni pubbliche, è soggetta agli obblighi di programmazione triennale del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/97, la quale costituisce il presupposto necessario per le determinazioni concernenti l'avvio di tutte le procedure di reclutamento del personale. L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che tale documento programmatico sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti, i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, deve rispettare vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni ed essere sostenibile dal punto di vista economico e finanziario.

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto significative modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così disposto dagli articoli 16 e 17 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, per quanto in argomento, il D.Lgs. n. 75/2017 ha modificato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di pianificazione triennale dei fabbisogni del personale da parte della Pubblica Amministrazione, sostituendo i concetti di "Programmazione triennale del personale" con "Piano triennale dei fabbisogni di personale" e di "dotazione organica" con quello di "fabbisogno del personale".

L'assetto organizzativo delle amministrazioni viene affidato ad un piano dei fabbisogni dinamico di natura gestionale, con cui ogni singola amministrazione individua le professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, collocando il personale in base ad effettive esigenze di reclutamento. La dotazione organica si sostanzia in un valore di spesa potenziale massima sostenibile, che non può essere valicato dal Piano Triennale di Fabbisogni del



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

Personale, poi aggiornato annualmente, il quale diventa lo strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane.

Il “Piano triennale dei fabbisogni di personale” costituisce ora la base su cui definire l’organizzazione ed il dimensionamento quantitativo/qualitativo degli uffici come previsto dall’art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Il Piano indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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. In sede di definizione del Piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo ministeriali di cui all’art. 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima dotazione, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione (resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente). L’adozione del presente Piano è coerente, altresì, con un altro documento programmatico introdotto recentemente dalla normativa di settore, ovvero il Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

### **Lo scenario normativo**

La presente programmazione è condizionata, ancora, dalla fase - comunque in corso - di completamento delle procedure di accorpamento e riorganizzazione delle Camere di commercio previste dal D.Lgs. n. 219/2016 e dal D.M. 16.2.2018 e dell’implementazione - da parte dell’Ente - del decreto MISE del 07/03/2019 di ridefinizione dei servizi e ambiti prioritari di intervento.

Il processo degli accorpamenti e della razionalizzazione delle sedi, delle aziende speciali e del personale delle Camere di Commercio, previsto dal DM 06.08.2015, in base al quale è nato questo Ente in esito all’accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Trieste e di Gorizia, doveva concludersi entro il 31.12.2019 e con esso doveva venir meno anche il regime introdotto dall’art. 3, comma 9 del citato D.Lgs. n. 219/16 di divieto, a pena di nullità, di assunzione o impiego di nuovo personale o di conferimento di incarichi, a qualunque titolo e



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

Il Decreto Ministeriale 06.08.2015, ribadendo il divieto introdotto dal citato D.Lgs. n. 219/2016 aggiunge che le nuove assunzioni sono vietate fino al completamento delle procedure di ricollocazione del personale che dovesse essere quantificato in soprannumero nelle Regioni interessate (comma 8 del medesimo articolo 7).

Su queste disposizioni “speciali” si è innestata la norma (comma 9-bis dell’art.3 del D.Lgs. n. 219/16) inserita dall’art. 1 comma 450 della legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019), la quale ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino a completamento delle procedure di mobilità di cui all’art. 3 del D.Lgs. n. 219/16, le Camere di commercio che hanno concluso il processo di accorpamento (come la CCIAA Venezia Giulia) possano procedere all’assunzione di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente, ovviamente nel rispetto delle procedure di ricollocazione del personale soprannumerario previste dalle norme prima citate.

Relativamente a tali procedure di “ricollocazione” del personale soprannumerario delle Camere di Commercio, Unioncamere Nazionale ha aperto, con le indicazioni operative trasmesse il 19.2.2019, alla possibilità di seguire una procedura semplificata, che permetta di gestire tali procedure a livello regionale, senza attendere il completamento del processo di riorganizzazione (e riassorbimento del personale) a livello nazionale, in linea con quanto disposto dal comma 8, art. 7 del DM 16.02.2018.

La legge di Bilancio per il 2021, n. 178 del 30.12.2020, la legge di Bilancio 2020 (L. n. 160 del 27.12.19) ed il D.L.n. 162 del 29.12.2019 (c.d. decreto Milleproroghe) non modificano il descritto regime delle assunzioni, che pertanto resta regolato anche per il 2021 dall’art. 3, commi 9 e 9bis del D.Lgs. n. 219/2016, senza necessità di proroghe espresse, perché il comma 9 si applica fino al completamento della mobilità legata agli esiti degli accorpamenti e il comma bis si applica a decorrere dal 01.01.2019 senza scadenza, fino a quando sarà applicabile il comma 9.

Questa è anche l’interpretazione fornita in merito da Unioncamere con la nota di lettura pervenuta il 06.02.2020 (ns. prot. n. 6834).



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

## **Il contesto organizzativo interno**

Sul versante organizzativo e programmatico si inserisce anche il Decreto MISE 7 marzo 2019 – “Ridefinizione dei servizi che il sistema delle camere di commercio è tenuto a fornire sull’intero territorio nazionale” -, emanato in attuazione del D.Lgs. n. 219/16, con il quale sono stati individuati i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sul territorio con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche di cui al comma 2, art. 2 della L. n. 580/93, nonché le attività da svolgere in modo prioritario con riferimento alle funzioni promozionali di cui all’art. 2 della medesima L. n. 580/93 (iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura; iniziative a sostegno dello sviluppo d’impresa; qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni) – in quanto la Camera di Commercio deve orientare la progettazione dell’assetto organizzativo, la programmazione dei fabbisogni e l’individuazione dei profili di competenza in modo allineato con le funzioni ed i servizi scaturenti dalla riforma.

Questo Ente, dopo aver assunto la deliberazione di Giunta camerale (n. 7 del 24.01.2017 di rubrica “Determinazione della dotazione organica della Camera di Commercio alla luce del D.Lgs. n. 219/2016)), con la quale è stata effettuata una ricognizione dell’organico dell’ente neocostituito, dovendo definire il nuovo assetto organizzativo in esito all’accorpamento, ha assunto una serie di atti di riorganizzazione, da ultimo con delibera n. 78 dd. 15.07.2019 la Giunta camerale ha approvato il nuovo organigramma dell’Ente camerale, il quale prevede che la struttura organizzativa sia articolata in due aree dirigenziali - Area A “Servizi di supporto”, alla quale afferiscono tre Unità Organizzative, e Area B “Servizi per le imprese ed il territorio” alle quali afferiscono quattro Unità Organizzative, oltre che in due U.O. in staff con il Segretario Generale e tre Uffici (Ufficio di Gabinetto della Presidenza e della Vice Presidenza del Sistema camerale integrato Venezia Giulia, Ufficio Relazioni Esterne e Comunicazione del Sistema camerale integrato Venezia Giulia, Ufficio Funzioni delegate del Sistema camerale integrato Venezia Giulia), alle quali sono attribuite attività di natura trasversale, di collegamento interfunzionale tra diverse U.O. o ad alto contenuto professionale e specialistico;

Appurato che la Camera di Commercio sostanzialmente agisce già fornendo i servizi legati alle funzioni individuate dal DM 07.03.2019 e ponendo l’attenzione al rispetto degli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali sopra richiamate, è necessario valutare quale approccio procedurale adottare per questa programmazione dei fabbisogni di personale:



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRISTE GORIZIA**

a) percorso programmatico di “transizione”, che consente – come delineato da Unioncamere con le indicazioni operative del febbraio 2019 - attraverso una serie di passaggi procedurali più agile, di cogliere gli spazi assunzionali offerti dalla normativa speciale richiamata in apertura, facendo riferimento all’attuale dotazione organica ed alle scoperture di organico riconducibili, in termini di costi, alle cessazioni intervenute nel corso del 2019 e del 2020 (e per gli anni successivi, alle cessazioni intervenute nel corso dell’anno precedente);

b) percorso programmatico strutturato ed a regime che, in esito all’approvazione dell’assetto organizzativo in coerenza con la mappa dei servizi validata dal MISE, preveda:

- l’individuazione dei profili di competenza necessari a svolgere i medesimi servizi;
- la definizione della consistenza delle risorse professionali stimate come necessarie (articolate per servizi da svolgere, competenze per il loro svolgimento, categorie di inquadramento);
- il confronto tra la consistenza di risorse professionali esistente AS IS e quella in divenire TO BE;
- laddove risulti uno scarto in positivo tra la seconda e la prima, individuazione delle priorità di copertura (nei limiti finanziari previsti dalla normativa vigente) ed avvio delle procedure ordinarie.

Nella considerazione che la dotazione organica attuale necessita di una ridefinizione in termini di “fabbisogno di personale” percorrendo la soluzione programmatica descritta alla precedente lettera b), per la quale è stato chiesto il supporto metodologico di Unioncamere. L’Ente si trova giocoforza anche a dover seguire in via transitoria il percorso delineato alla lett. a), al fine di cogliere la limitata e straordinaria (sotto il profilo temporale) opportunità introdotta dal legislatore, di acquisire nuovo personale, a fronte di un’obiettivo carenza di personale per far fronte alle nuove e maggiori funzioni che la legge di Riforma del 2016 attribuisce alle Camere di commercio e quindi:

- programmare i fabbisogni nei limiti degli spazi assunzionali concessi dalla normativa speciale citata (ben al di sotto dei limiti numerici e finanziari delle dotazioni di approvazione ministeriale);
- comunicare alle Camere della stessa Regione i posti a valere dei quali si intende assumere, recuperando gli stessi alla disponibilità per assunzioni in caso di mancata ricezione di segnalazioni riguardanti soprannumeri entro un termine congruo; a questo riferimento si evidenzia che a livello di Regione Friuli Venezia Giulia la Riforma è, di fatto, già conclusa, nel senso che gli accorpamenti previsti dalla normativa sono già conclusi;



CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA

- attivare, subito dopo, le procedure di mobilità dalle PPAA ex art. 30 D.Lgs. n. 165/01 sui posti interessati dalla copertura, per mezzo di appositi avvisi; l'art. 3, comma 8 della L. 56 del 19.06.2019 consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, di espletare le procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure previste dal citato art. 30, per ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego;
- in caso di esito infruttuoso, totale o parziale, attivare le comunicazioni alle strutture ex art. 34 del D.Lgs. n. 165/01, che a loro volta potranno interessare il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- in caso di esperimento senza risultati anche della mobilità ex art. 34, avviare la selezione pubblica, ovvero ricorrere a graduatorie vigenti, anche di altre amministrazioni con le quali sia abbia già in atto una convenzione o si intenda procedere in tal senso.

Si rileva, in merito alla disciplina sul reclutamento del personale, che il comma 360 della stessa Legge di Bilancio n. 145/18 prevede che "a decorrere dall'anno 2019 le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente". Il comma 300 fa espresso riferimento ai concorsi unici a livello nazionale organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Pertanto, secondo le nuove disposizioni, la disciplina previgente sul reclutamento e, quindi, anche la possibilità di continuare a bandire e gestire concorsi in modo autonomo da parte di ciascun Ente, potrebbe valere solo fino all'entrata in vigore del decreto attuativo di cui al comma 360.

Nelle tabelle che seguono si riporta la consistenza delle dotazioni organiche delle Camere di Commercio accorpate nonché quella determinata ex lege dal DM 16.02.2018, e, a seguire, la consistenza del personale in servizio a seguito delle cessazioni intervenute nel corso degli ultimi anni:



CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA

Categoria	Unità in servizio post accorpamento al 28.10.2016	Dotazione organica approvata dal Mise
DIRIGENTI	1	2
DIR T. DET. *	1	
D3	7	6
D1	12	11
C	36	30
B3	16	16
B1	5	5
A	3	2
<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>72</b>
* incarico fino al 31.12.2017		

Rispetto, quindi, alla dotazione organica recepita dal DM 16.02.2018, che fissa in 72 le unità di personale della CCIAA Venezia Giulia quale somma delle dotazioni approvate ex DM 16.02.2018 per le ex CCIAA – accorpate, risultano in servizio al 31.12.2020 n. 57 unità, con una carenza di n. 15 unità.





**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

**Tabella 2**

CAT.	Unità in servizio al 28.10.16	CESSAZIONI										Rientro da aspettativa 2018	Personale in servizio al 31.12.2020	Dotazione organica approvata dal Mise
		2016	2016	2017	2017	2018	2019	2019	2019	2020	2020			
		pensione	mobilità	pensione	fine incarico	pensione	pensione	Pensione personale categoria protetta **	mobilità	pensione	mobilità			
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>												<b>1</b>	<b>2</b>
<b>DIR T. DET. *</b>	<b>1</b>				<b>1</b>								<b>0</b>	
<b>D3</b>	<b>7</b>		<b>1</b>				<b>1</b>					<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>D1</b>	<b>12</b>								<b>2</b>	<b>1</b>			<b>9</b>	<b>11</b>
<b>c</b>	<b>36</b>			<b>1</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>24</b>	<b>30</b>
<b>B3</b>	<b>16</b>			<b>1</b>					<b>1</b>				<b>14</b>	<b>16</b>
<b>B1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>					<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>			<b>1</b>	<b>5</b>
<b>A</b>	<b>3</b>					<b>1</b>							<b>2</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>72</b>

\* incarico fino al 31.12.2017

\*\* i risparmi delle cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computati ai fini delle risorse utili per nuove assunzioni



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

E' utile evidenziare, altresì, che alla data del 31.12.2020 risultano n. 3 unità in mobilità presso la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Di queste 1 unità è rientrata il 1° marzo 2021. Si consideri, altresì, che n. 1 unità risulta assente e non è possibile – allo stato attuale – ipotizzare una previsione temporale di rientro.

### **La ricognizione delle eccedenze**

Dall'esame della tabella n. 2 che rappresenta la situazione di contesto rispetto alla dotazione organica recepita dal DM 16.02.2018 – la quale fissa in 72 le unità di personale della CCIAA Venezia Giulia - si osserva che alla data dell'1.1.2021, l'Ente camerale si trova in una evidente situazione di sottorganico.

Tale situazione di sottorganico si presenterà ancora più pesante nel corso del 2021, quando si verificheranno ulteriori 2 cessazioni, una delle quali già formalizzata, portando il saldo negativo a - 17 unità nel periodo 2016 - 2021.

Conseguentemente allo stato attuale, non si configura alcuna situazione di personale in soprannumero o di eccedenza di personale rispetto alla dotazione approvata dal Ministero.

L'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 impone però di verificare sia eventuali situazioni di soprannumero sia anche eccedenze di personale nelle singole aree, e ciò sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

Da una prima analisi ricognitiva emergono alcune criticità a livello organizzativo, dovute sia al costante sottodimensionamento della dotazione organica a livello di tutte le aree, sia a maggiori carichi di lavoro e a nuove attività, non ultime quelle previste dal D.Lgs. n. 219/2016, tra cui:

- l'assistenza alla digitalizzazione delle imprese,
- la valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo,
- l'orientamento al lavoro e alle professioni,
- l'OCRI.

Da una prima analisi organizzativa svolta, in attesa di percorrere l'iter che porterà a programmare/definire in modo strutturato il fabbisogno di personale dell'ente in relazione alla nuova mappa dei processi camerali, emerge chiaramente una situazione di carenza di personale; rispetto a detta carenza l'attesa programmazione strutturata del fabbisogno di personale dovrà individuare la corretta consistenza della dotazione organica in termini di unità di personale e del corrispondente valore di spesa potenziale massima, all'interno del quale ricondurre le scelte organizzative future, che tengano conto dei seguenti aspetti:

√ necessità di potenziare le risorse umane non solo dal punto di vista quantitativo (recuperare il gap venutosi a creare a seguito delle uscite rilevate nel corso degli ultimi anni) ma anche qualitativo, in quanto sono richieste nuove e specifiche professionalità a presidio delle linee strategiche già definite dal Consiglio volte a perseguire le funzioni individuate dal DM 07.03.2019, con particolare riferimento a Innovazione e Digitalizzazione, Turismo e cultura, Competitività e Sviluppo delle Imprese, Internazionalizzazione, Formazione Professionale e Alternanza, Legalità del Mercato ecc.);



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

√ necessità di garantire lo svolgimento delle numerose attività delegate dalla Regione Friuli Venezia Giulia in tema di finanziamenti e contributi a favore di imprese e cittadini; trattasi di deleghe che per numero e complessità non sono rinvenibili in altre Regioni d'Italia;

√ necessità di istituire l'OCRI (Organismi di Composizione della Crisi d'Impresa) - avviato con la L. delega n. 155 del 19.10.2017 e definita con il Decreto Legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019 relativo al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della L. 19/10/2017, n. 155 – il cui avvio al momento è stato rinviato al 01.09.2021 con DL n. 23/20.

√ necessità di implementare l'attività presso il Servizio Tecnico Amministrativo, soprattutto per quanto concerne i lavori pubblici, al fine di poter dare gambe alla progettualità nel merito impostata dal Piano di Mandato.

### **I contratti di lavoro flessibile**

La disposizione di cui all'art. 9 comma 28 del DL n. 78/10 – che ha introdotto a decorrere al 2012 forti limitazioni all'utilizzo dei rapporti di lavoro flessibile, in misura pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009 per i contratti di lavoro a tempo determinato, per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per i contratti di formazione lavoro, per altri rapporti formativi tirocini compresi, per i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato – risulta al momento inapplicabile, in forza del divieto introdotto dalla normativa di riforma del sistema camerale di cui al D.Lgs. n. 219/16, in quanto il regime straordinario sulle assunzioni introdotto dall'art. 1 comma 450 della legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019) riguarda solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, attivabili solo in sostituzione delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a quello di riferimento.

### **Il collocamento obbligatorio**

La vigente normativa in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999 e s.m.i. prevede a carico dei datori di lavoro pubblici e privati:

- a) l'obbligo di avere alle dipendenze lavoratori disabili, appartenenti ad una delle categorie disciplinate dall'art. 1, comma 1 della citata legge, in misura pari a:
  - 7% dei lavoratori occupati, nel caso di dipendenti in servizio superiori a 50;
  - 2 lavoratori se i dipendenti occupati vanno da 36 a 50, secondo le basi di computo stabilite dall'art. 4 della stessa legge;

- b) l'obbligo di avere alle dipendenze una unità di personale appartenente alla categoria degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ai sensi dell'art. 18, comma 2 (quota di riserva attribuita ai datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti).

In relazione agli obblighi richiamati, l'Ente, con deliberazione giunta n. 93 dell'8 settembre 2020 ha approvato il fabbisogno di personale relativo alle categorie protette per il triennio 2020 – 2022, individuando in un'unità di categoria A da destinarsi al servizio di accoglienza della sede di Trieste, nelle more della definizione dell'intero fabbisogno il personale per il



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

triennio. Allo stato attuale, si sta concludendo l'iter che porterà all'assunzione di n. 1 unità di personale di cat. A presso il servizio individuato.

Si consideri, altresì, che l'unità che ha già formalizzato la propria cessazione in servizio nel corso dell'anno 2021 appartiene alle categorie protette, pertanto sarà necessario avviare le procedure per la sua sostituzione.

### **Gestione del personale**

Per quanto riguarda più specificatamente la gestione delle risorse umane, è in corso un processo graduale di revisione dei diversi istituti giuridici ed economici e degli strumenti a disposizione – di fonte legale, contrattuale o regolamentare – che consentono di organizzare al meglio le risorse umane a disposizione, per il migliore conseguimento dei risultati che l'Ente si prefigge in sede di pianificazione strategica e programmazione annuale, al fine di valorizzarne il merito e di svilupparne la professionalità.

A questo riferimento si richiamato i seguenti atti organizzativi già assunti o in fase di definizione:

a) l'adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (delibera di Giunta n. 126 del 16 novembre 2020) – che sarà sottoposto a revisione annuale - quale insieme coerente ed esaustivo delle metodologie, modalità e azioni attraverso le quali l'ente è in grado di pervenire in modo sistemico a misurare e valutare le performance organizzative e individuali:

- per quanto riguarda la performance individuale, che impatta sul singolo dipendente attraverso l'erogazione degli istituti premiali previsti dalla normativa, il Sistema consente di apprezzare il contributo dato – in termini di apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente attraverso i risultati, le competenze ed i comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito;

- la performance organizzativa – che identifica i risultati da raggiungere, a livello dell'Ente nel suo complesso e dell'ambito organizzativo di appartenenza, per il conseguimento dei benefici attesi dall'organizzazione camerale e dai suoi stakeholder – ricade dunque sul singolo dipendente in relazione al ruolo rivestito, in quanto tutto il personale contribuisce con la propria azione ai risultati dell'Ente.

b) l'adozione di una serie di azioni volte ad armonizzare Regolamenti e metodologie di lavoro nelle due ex Camere di Commercio:

- è stato adottato il nuovo Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale, che armonizza le precedenti regole adottate a suo tempo dagli Enti accorpati, al fine di porre il personale dipendente delle due sedi in condizione di parità per accedere al beneficio in questione;

- sono stati armonizzati nelle due sedi gli orari di lavoro e la flessibilità in entrata e/o uscita ecc., tenendo conto di eventuali particolari esigenze legate a specifiche situazioni personali e/od organizzative presenti nelle strutture di provenienza;

- è stato adottato il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) in apposita sezione del Piano delle Performance 2021 – 2023, in linea con le previsioni normative in materia. Nel corso dei prossimi mesi, tale Piano verrà implementato secondo le scadenze già individuate;



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

A questo proposito, si segnala che, in considerazione del fatto che durante la vigente emergenza epidemiologica da COVID-19, il lavoro agile è considerato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, quasi tutto il personale ha sperimentato questa modalità di lavoro a distanza. All'esito dell'emergenza, tale esperienza consentirà alla dirigenza di formulare le proprie valutazioni sulle attività svolte in smart working e i relativi risultati in termini di apporto quali-quantitativo della prestazione in termini di efficacia ed efficienza, rivalutando l'istituto anche in considerazione degli obiettivi che la normativa, in fase di discussione nelle sedi parlamentari, porrà per consentire la collocazione in lavoro agile di una percentuale significativa dei dipendenti interessati ad usufruire di tale opportunità per riorganizzare il proprio tempo di lavoro e di vita;

- nel corso dell'anno 2021 si provvederà a implementare la strutturazione/valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione - che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro; in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti; erogare al personale camerale formazione specifica in tema di stress-lavoro correlato.

c) nel corso dell'anno 2021 si provvederà, preliminarmente ad ogni atto inerente nuove assunzioni, ad armonizzare il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi e il Regolamento sulle assunzioni, gestione e sviluppo delle risorse umane;

d) nel corso triennio 2021 - 2023 si provvederà, altresì, all'armonizzazione dei profili professionali, i quali descrivono a norma del CCNL il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria di appartenenza e che ogni Ente identifica in base al proprio modello organizzativo.

### **Dinamica occupazionale triennio 2021-2023**

In attesa di avviare il percorso volto a ridefinire in termini di "fabbisogno di personale" percorrendo la soluzione programmatica descritta alla lettera b) del par. "Il contesto organizzativo interno", per la quale è stato chiesto il supporto metodologico di Unioncamere al fine di mappare le competenze professionali necessarie ad accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa camerale, come richiesto dalla legge n. 56 del 19.06.2019 c.d "Legge sulla concretezza" – in esito al quale sarà anche individuato:

a) il fabbisogno del personale rimodulato, con l'individuazione delle professionalità necessarie ad assicurare l'erogazione dei servizi e lo svolgimento delle funzioni previste dal DM 19.03.2019, in esito alla mappatura delle competenze;



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

b) la spesa potenziale massima sostenibile, ottenuta riconducendo l'articolazione del fabbisogno di personale ottimale in oneri finanziari teorici per ciascuna posizione lavorativa prevista, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria o area di riferimento;

l'Ente può procedere a nuove assunzioni nel 2021 – in quanto Camera già accorpata, come consentito dall'art. 1 comma 450 della Legge di stabilità per l'anno 2019 – nel limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso degli anni 2019 e 2020, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

La possibilità di recupero dei resti ossia delle risorse disponibili per le assunzioni in una certa annualità e non utilizzate è un dato acquisito (v. Corte dei Conti – Sezioni riunite 52/2010 e Sezione Lombardia 167/2011 e Corte dei Conti – Sezione Autonomie 25/2017).

### Situazione anno 2021

A tal fine la tabella n. 5 che segue, evidenzia le unità cessate nel corso del 2019 e del 2020, a cui fare riferimento in termini di capacità di spesa per le assunzioni da attivare nel corso del 2021.

Ai fini del conteggio della spesa, conteggiata a livello annuo, delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno di riferimento, si utilizzano:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria, calcolate per 13 mensilità come da CCNL 21.5.2018;
- l'elemento perequativo e l'indennità di comparto a carico del bilancio, l'IVC (indennità di vacanza contrattuale);
- gli oneri previdenziali ed assistenziali e l'IRAP.

Tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti, perché stabili al variare della dimensione dell'organico, fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali. Sono pertanto esclusi dai calcoli le voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto e della Dirigenza, comprese le PEO (Progressioni Economiche Orizzontali).

Lo spazio finanziario per nuove assunzioni entro le quali si può muovere il piano annuale del fabbisogno di personale dell'anno 2021, è quindi il seguente:



<b>Economie di spesa effettive dipendenti cessati</b>		
	2019	2020
<b>DIRIGENTI</b>		
D3	€ 37.029,42	
D1		€ 32.272,48
C	€ 89.573,86	
B3		
B1	€ 26.664,80	€ 26.318,50
A		
<b>Totali</b>	<b>€ 153.268,08</b>	<b>€ 58.590,98</b>

Per l'utilizzo della capacità di spesa qui individuata si rinvia al successivo paragrafo "Programmazione delle assunzioni 2021-2022-2023".

### Cessazioni triennio 2021-2023

Tuttavia, se le cessazioni del 2019 e del 2020 sono da considerarsi necessarie per la quantificazione del risparmio di spesa utile alle nuove assunzioni del 2021 – esplicitate al paragrafo che precede, non è possibile non considerare le cessazioni ipotizzate (correlate al maturare dei requisiti per il pensionamento), che avverranno nel corso del triennio 2021 – 2023, che porteranno ad aumentare il gap negativo rispetto alla dotazione prospettata al 31/12/2020, una volta acquisite le risorse programmate per il corrente anno.

<b>Cessazioni presunte</b>				
categoria	2021		2022	2023
	pensionamenti	categorie protette	pensionamenti	pensionamenti
<b>DIRIGENTI</b>				
D3			2	1
D1				
C	1		1	1
B3		1	2	1
B1				
A				
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>



Sulla base della normativa in vigore richiamata in premessa e delle rilevazioni esposte è possibile ricapitolare quali sono gli spazi finanziari per nuove assunzioni entro le quali si può muovere il piano del fabbisogno di personale nel triennio 2021/2023, nell'ipotesi in cui rimanga in vigore la normativa "speciale" citata:

<b>Economie di spesa ipotizzate per cessazioni future nel periodo 2021 – 2022</b>			
		2021	2022
DIRIGENTI			
D3			€ 74.075,70
D1			
C		€ 29.855,40	€ 29.590,73
B3			€ 55.780,78
B1			
A			
Totali		€ 29.855,40	€ 159.447,21

Va rilevato che all'interno della dotazione organica di n. 72 unità – in attesa di rideterminarla tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento approvato con il già richiamato decreto MISE del 7/3/2019 - è possibile riallocare le nuove unità di personale in categorie diverse da quelle a cui appartiene il personale cessato, purchè ciò avvenga nel rispetto del plafond finanziario.

L'evoluzione normativa che ha interessato il sistema camerale, le nuove funzioni attribuite alle Camere di Commercio in aggiunta a quelle tradizionali, il processo di digitalizzazione che sta permeando tutte le pubbliche amministrazioni, stanno infatti orientando i nuovi fabbisogni progressivamente verso ruoli caratterizzati da professionalità e competenze specifiche sempre più mirate e di qualità e sempre meno esecutive.

### **Programmazione delle assunzioni anni 2021-2022-2023**

Richiamando quanto già esposto ai paragrafi "Situazione anno 2021" e "Cessazioni triennio 2021-2023", in ordine alle facoltà assunzionali disponibili per gli anni 2021, 2022 e 2023, è necessario riepilogare le disposizioni ed i vincoli normativi vigenti che impattano sulle scelte che l'Ente è chiamato ad assumere in ordine alle procedure concorsuali da attivare:





**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRISTE GORIZIA**

- verificare la possibilità di ricollocare il personale soprannumerario delle altre Camere di Commercio, circoscrivendo la verifica alla Regione di appartenenza, come prospettato da Unioncamere Nazionale con nota operativa di febbraio 2019;
- attivare le procedure di mobilità dalle PPAA ex art. 30 D.Lgs. n. 165/01 sui posti interessati dalla copertura per mezzo di appositi avvisi; l'art. 3, comma 8 della L. n. 56 del 19.06.2019 consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, di espletare le procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure previste dal citato art. 30, per ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, tenendo in debita considerazione il fatto che la mobilità di concretizza solamente fra amministrazioni pubbliche le cui facoltà assunzionali sono sottoposte a limitazioni;
- in caso di esito infruttuoso, totale o parziale, attivare le comunicazioni alle strutture ex art. 34 del D.Lgs. n. 165/01, che a loro volta potranno interessare il Dipartimento della Funzione Pubblica, i cui termini sono stati rimodulati dalla recente Legge n. 56/19;
- in caso di esperimento senza risultati anche della mobilità ex art. 34, avviare la selezione pubblica, ovvero ricorrere a graduatorie vigenti, anche di altre amministrazioni con le quali sia abbia già in atto una convenzione o si intenda procedere in tal senso.

Ancora in materia di procedure concorsuali, vanno segnalate le due disposizioni relative alle progressioni tra le aree contenute, rispettivamente:

- a) all'art. 22 c. 15 del d.lgs. 75/2017, così come modificato dall'art. 1, comma 1-ter del D.L. 162/2019 (Decreto Milleproroghe), convertito nella L. 8/2020, il quale prevede che "per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria";
- b) all'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, il quale prevede che "le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso".

La prima norma consente l'attivazione di procedure selettive interamente riservate al personale interno, mentre la seconda permette la riserva di un numero di posti non superiore al 50% di quelli messi a concorso nelle procedure pubbliche aperte agli esterni. Si tratta quindi di due disposizioni non sovrapponibili, posto che l'attivazione delle procedure selettive riservate di cui alla precedente lett. a) determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001 di cui alla precedente lett b). Si



tratta di disposizioni che vanno esaminate in relazione alle priorità che l'ente intende perseguire sul versante del reclutamento dall'esterno.

Per quel che riguarda la modalità di acquisizione di personale tramite l'attivazione di procedure concorsuali finalizzate a fornire all'Ente una "riserva" di nominativi utili per l'assunzione, va ribadito che la normativa che regge la predisposizione e l'utilizzo delle graduatorie concorsuali ha subito nel corso degli ultimi anni numerose revisioni. Da ultima è intervenuta la legge di Bilancio 2020 (L. 160/19) che ha riscritto le regole in materia, prevedendo:

- che il termine di vigenza ordinario delle graduatorie stabilito dell'art. 35, comma 5 ter del D.Lgs. n. 165/01 non sia più di tre anni dalla data di pubblicazione ma di soli due anni decorrenti dalla data di approvazione. Questa regola vale solo per le graduatorie dei concorsi pubblici approvate a partire dall'anno 2020;
- il venir meno del divieto di scorrimento delle graduatorie approvate dal 01.01.2019, a seguito dell'abrogazione dei commi 361 e 365 dell'art. 1 della precedente legge di Bilancio 2019 (L. n. 145/18);
- l'utilizzo di eventuali graduatorie approvate in precedenza (ipotesi non riconducibile al nostro Ente, che non ha in essere graduatorie valide per tali finalità, ma perseguibile ricorrendo a graduatorie vigenti di altre amministrazioni con le quali sia abbia già in atto una convenzione o si intenda procedere in tal senso) entro determinate tempistiche e previa regolamentazione.

Considerata la dinamica delle cessazioni previste sul triennio 2021-2023, la Camera potrà valutare:

- a) di incrementare il numero di posti messi a concorso con la programmazione 2021, al fine di avere una sufficiente "riserva" di candidati da cui attingere. L'innalzamento dei posti banditi deve essere effettuato ben prima della conclusione delle procedure concorsuali e prima dell'adozione della graduatoria finale;
- b) di prevedere l'acquisizione di personale tramite nuove procedure concorsuali od altra modalità, che abbiano le competenze e le capacità necessarie.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, la programmazione delle assunzioni proposta per ciascuno degli anni 2021,2022 e 2023, rispettosa dei limiti annuali di spesa, coerente con le categorie professionali del personale via via cessato ed allineata con l'esigenza di introdurre professionalità qualificate in relazione alle funzioni assegnate al sistema camerale, è così strutturata:



**CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA GIULIA  
TRIESTE GORIZIA**

CATEGORIE	COSTO ANNUO	PREVISIONE ANNO 2021		PREVISIONE ANNO 2022		PREVISIONE ANNO 2023	
		unità	costo 2021	unità	costo 2022	unità	costo 2023
<b>DIRIGENTI</b>		/		/		<b>1</b>	€ 60.560,22
<b>D1</b>	€ 32.467,88	<b>1</b>	€ 32.467,88	/		<b>1</b>	€ 32.467,88
<b>C</b>	€ 29.925,34	<b>3</b>	€ 89.776,02	/		<b>2</b>	€ 59.850,68
B3	€ 28.075,71	/		/		/	
<b>B1</b>	€ 26.716,71	<b>1</b>	€ 26.716,71	/		/	
A	€ 25.406,85	/		/		/	
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>€ 148.960,61</b>				<b>€ 152.878,78</b>
<b>Limite spesa per cessazioni anni precedenti</b>	<b>Risparmi anni</b>		<b>Risparmi anno 2021</b>		<b>Risparmi anno 2022</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>€ 29.855,40</b>		<b>€ 159.447,21</b>		
	<b>€ 153.268,08</b>	<b>€ 58.590,98</b>					
<b>Totale</b>							
<b>€ 211.859,06</b>							