

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023.
AGGIORNAMENTO**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento e alla gestione delle assunzioni, in base all'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, e degli articoli nn. 6 e 30 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. che attribuiscono la competenza ad adottare il suddetto documento all'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione.

La predisposizione di tale piano tiene conto della pianificazione delle attività e della programmazione di bilancio e del Piano della Performance, garantendo il necessario coordinamento e la coerenza tra i programmi che si vanno ad adottare. Il documento programmatico in parola si sostanzia in un paradigma flessibile e destinato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'Amministrazione.

Con il Decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, del 8 maggio 2018, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, sono state emanate le linee di indirizzo volte a orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri Piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., quali risultanti dopo la riformulazione introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.

Il presente aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, agisce in continuità con la precedente programmazione e individua le esigenze organizzative specifiche della struttura camerale per la conseguente definizione di un quadro efficiente di impiego delle risorse umane.

Di anno in anno può essere modificato in ragione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale.

Il Piano triennale dei fabbisogni è elaborato con riferimento alla dotazione di personale approvata con Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 8/8/2017, modificato nel Decreto MISE 16/02/2018 che, all'art. 7, ha approvato le dotazioni organiche delle Camere di Commercio e la prevista dotazione per Camera della Romagna alla data del 31/12/2019, pari a 129 unità, articolata come segue:

Tipologia contrattuale	Dirigenti	Categoria D (ex D3=6 – ex D1=27)	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1	Totale
Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	3	33	76	13	4	129

L'acquisizione e la rimodulazione delle unità di personale tra le categorie contrattuali, deve avvenire assicurando neutralità finanziaria, come previsto dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018. La tabella che segue riporta la dotazione di approvazione ministeriale, con indicazione della spesa complessiva:

Categoria	Dotazione organica come da D.M. 16.2.2018	Imponibile annuo lordo per singola unità	Oneri previdenziali/assistenziali (per 1 unità)	IRAP (per 1 unità)	Totale per unità	Totale
Dirigenti	3	€ 45.577,58	€ 11.394,40	€ 3.874,09	€ 60.846,07	€ 182.538,21
Categoria ex D1	27	€ 24.435,32	€ 6.108,83	€ 2.077,00	€ 32.621,15	€ 880.771,11
Categoria ex D3	6	€ 27.933,30	€ 6.983,33	€ 2.374,33	€ 37.290,96	€ 223.745,73
Categoria C1	76	€ 22.521,80	€ 5.630,45	€ 1.914,35	€ 30.066,60	€ 2.285.061,83
Categoria B1	4	€ 20.042,43	€ 5.010,61	€ 1.703,61	€ 26.756,64	€ 107.026,58
Categoria B3	13	€ 21.129,77	€ 5.282,44	€ 1.796,03	€ 28.208,24	€ 366.707,16
Categoria A	0	€ 18.997,15	€ 4.749,29	€ 1.614,76	€ 25.361,20	€ 0,00
	129					€ 4.045.850,61

Per la verifica del rispetto dei tetti di spesa vengono utilizzati:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria, calcolate per 13 mensilità, come da C.C.N.L. 21/05/2018 del personale enti locali e da CCNL 17/12/2020 relativo ai dirigenti delle Funzioni locali;
- 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).

Come indicato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle P.A. – Decreto Funzione Pubblica dell'08/05/2018 - la dotazione è espressa in termini finanziari indicando il valore di spesa potenziale massima sostenibile (**€ 4.045.850,61**), che si ottiene "riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento".

"Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, ... e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni."

Pertanto il superamento della dotazione organica si sostanzia nel fatto che tale strumento si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

Di seguito una tabella riepilogativa del personale dei livelli in servizio al 1° novembre 2021:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	Personale in servizio al 1/11/2021	Personale vacante
Dirigenti	3	2	- 1
Categoria D (ex D3=6 – ex D1=27)	33	26	- 7
Categoria C	76	64	- 12
Categoria B3	13	11	- 2
Categoria B1	4	3	- 1
Totale	129	106	- 23

La Giunta con la deliberazione n. 26 del 11 marzo 2021 ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e il piano occupazionale dell'anno 2021 al quale, a causa della situazione emergenziale epidemiologica, non è ancora stato dato completo compimento in quanto non sono ancora state espletate le procedure di reclutamento e pertanto tali selezioni non potranno verosimilmente concludersi entro la fine del 2021.

In particolare è previsto l'avvio delle procedure concorsuali per l'accesso dall'esterno di:

- n. 2 unità di categoria D1
- n. 5 unità di categoria C

La previsione di assunzioni dall'esterno mediante procedure concorsuali è confermata.

Nello stesso Piano era inoltre prevista la progressione di carriera per n. 1 unità dalla Categoria B3 alla categoria C, ai sensi del D.Lgs. 75/2017.

Successivamente all'approvazione del piano è intervenuto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, "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 con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che ha modificato il D.Lgs. 165/2001, prevedendo nuove misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito.

In particolare il decreto sopra citato consente di effettuare le progressioni fra le aree 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, purché sia fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.

In applicazione della nuova normativa saranno attivate le **procedure di progressione interna fra le aree** mediante valutazione comparativa, prevista dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, per **n. 2 unità**, in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato dell'Ente con inquadramento nella categoria giuridica immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera (B ingresso in B3), da almeno 3 anni;
- possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per la categoria oggetto della progressione;
- disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura;
- non aver subito provvedimenti disciplinari.

La procedura comparativa valuterà i seguenti titoli:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- possesso titoli di studio o competenze professionali ulteriori rispetto all'accesso nella categoria;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

Il presente aggiornamento del Piano 2021-2023 è costruito in coerenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione, oltre che con i risparmi generati dalle cessazioni, anche con l'utilizzo dei resti assunzionali conseguiti nel triennio precedente.

Di seguito lo schema illustrativo delle capacità assunzionali del triennio 2021 – 2023, collegato alle cessazioni del triennio precedente.

Le cessazioni e assunzioni per mobilità sono state considerate in neutralità finanziaria quando le Amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità sono soggette a regime limitativo assunzionale da *turn over*, per cui l'Ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'Ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo.

La neutralità finanziaria è garantita per la P.A. nel suo complesso e non rispetto al singolo Ente ("*mobilità neutrale*").

Nel caso invece di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del *turn over*. Ne consegue che, in tal caso, la mobilità va ad erodere lo spazio generato dal *turn over*.

Capacità assunzionale 2021-2023

	Categoria	Numero	Totale
Cessazioni 2018	D1	1	32.621,15
Cessazioni 2018	C	2	60.133,20
Cessazioni 2018	B3	2	56.416,48
Risparmio derivante da cessazioni 2018			149.170,83

Cessazioni 2019	D1	2	65.242,30
Cessazioni 2019	C	2	60.133,20
Risparmio derivante da cessazioni 2019			125.375,50

Cessazioni 2020	Dirigente	1	60.846,07
Cessazioni 2020	D1	1	32.621,15
Cessazioni 2020	B1	1	26.756,64
Risparmio derivante da cessazioni 2020			120.223,86
Capacità assunzionale 2021			394.770,19
Spesa per assunzioni già effettuate nel 2021	Dirigente	1	-60.846,07
Progressioni verticali 2021 programmate	C	2	-60.133,20
Assunzioni programmate	D1	2	-65.242,30
Assunzioni programmate	C	5	-150.333,00
Piano occupazionale 2021			-336.554,57
Differenza resti			58.215,62
Cessazioni 2021	D3	1	37.290,96
Cessazioni 2021	C	2	60.133,20
Cessazioni 2021	B1	1	26.756,64
Cessazioni 2021	B3	1	28.208,24
Risparmio derivante da cessazioni 2021			152.389,04