

- l'individuazione delle finalità che si intendono raggiungere in merito alla valorizzazione del personale, al miglioramento del benessere organizzativo, alla crescita in termini qualitativi dei servizi resi, in funzione delle scelte strategiche e operative definite in fase di programmazione;
- l'individuazione dei soggetti coinvolti (attori e stakeholder);
- la declinazione delle modalità realizzative del lavoro agile (attività remotizzabili, numero di persone interessate, numero giorni medi su base settimanale/mensile previsti, etc.);
- la definizione degli investimenti necessari a sostegno dell'introduzione del modello di lavoro agile, con interventi a supporto (di comunicazione, di formazione, tecnologici, etc.);
- i criteri e le modalità di monitoraggio delle prestazioni per la valutazione dell'operato o degli obiettivi del personale impegnato in tale modalità di lavoro.

L'Amministrazione terrà, altresì, conto delle previsioni definitive sul lavoro agile e su altre forme di lavoro a distanza trattate nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale in corso di approvazione.

4.3. SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE

La Camera di commercio della Romagna procederà con una valutazione delle procedure alla luce delle esigenze emergenti, delle novità normative, nonché della propria programmazione, sulla base delle risultanze dell'attività di sviluppo e riconfigurazione organizzativa (v. precedente paragrafo 4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa).

4.4. FABBISOGNI DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE

Rilevazione del fabbisogno di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ora confluito nel PIAO, 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 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.

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.

Nel rispetto dei principi dettati nelle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, la programmazione dei fabbisogni di personale deve avvenire:

- in coerenza con la programmazione generale, quale presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;
- privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali (primarie) piuttosto che di quelle di supporto;
- avvalendosi di metodologie di standardizzazione dei bisogni e sull'individuazione di indicatori/parametri di benchmarking i quali consentano di razionalizzare i propri fabbisogni ed effettuare un confronto con attività, settori e tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili.

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	Dotazione organica Decreto MISE 16/2/2018
Dirigenti	3
Categoria D (ex D3=6 ed ex D1=27)	33
Categoria C	76
Categoria B3	13
Categoria B1	4
Totale	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:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 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 C	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 CCNL 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 "ric conducendo 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° gennaio 2022:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/2/2018	Personale in servizio al 1/1/2022	Personale vacante
Dirigenti	3	2	- 1
Categoria D (ex D3=6 ed ex D1=27)	33	28	- 5
Categoria C	76	66	- 10
Categoria B3	13	9	- 4
Categoria B1	4	3	- 1
Totale	129	108	- 21

La Giunta, con deliberazione n. 26 del 11/03/2021 e n. 87 del 23/11/2021, ha approvato e aggiornato 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.

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

Allo stato attuale è necessario confermare la previsione di assunzioni dall'esterno mediante procedure concorsuali, dando attuazione nel corrente anno di quanto già previsto.

Definizione della strategia di copertura del fabbisogno

Le strategie di copertura sono state realizzate entro i limiti definiti dal turnover e dai risparmi per cessazioni registrati in riferimento agli ultimi 4 anni. Adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, le capacità assunzionali del triennio 2021-2023, collegate alle cessazioni del triennio precedente, sono quelle risultanti dalla seguente tabella.

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