

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024

**Monitoraggio al 31 maggio 2024:
revisioni al capitolo “Interventi organizzativi a supporto”**

Orizzonte temporale 2024-2026



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

Approvato con delibera di Giunta camerale n. 3 del 31 gennaio 2024
aggiornato da RPP 2024 v2

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Roberto Albonetti
Documento firmato digitalmente

Indice generale

4. Interventi organizzativi a supporto.....	3
4.4. Inclusione e accessibilità dell'Ente.....	3
4.5. Fabbisogni del personale e di formazione.....	3

4. Interventi organizzativi a supporto

4.4. Inclusione e accessibilità dell'Ente

Le dimensioni dell'inclusione e dell'accessibilità sono già presenti in modo strutturale nelle scelte strategiche e organizzative dell'Ente e un'attenzione specifica è rivolta alla riqualificazione dei servizi all'utenza in un'ottica di miglioramento continuo.

In particolare, nel Piano triennale per la transizione digitale della Camera della Romagna – aggiornamento 2023-2025 – sono stati individuati specifici obiettivi di accessibilità:

- Progetto P1.4 – Accessibilità del sito internet istituzionale;
- Progetto P1.5 – Conformità degli sportelli e delle postazioni di lavoro in tema di accessibilità.

A seguito della recente riorganizzazione e in adempimento alle disposizioni normative più recenti (D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222 recante disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2, comma 2, lett. e), della L. 22 dicembre 2021, n. 227) la Camera ~~individua~~ ha individuato con apposito provvedimento un responsabile che ~~definerà~~ definisce le modalità e le azioni eventualmente necessarie per realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Ente da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e che ~~proporrà~~ propone quindi la relativa definizione di obiettivi di performance e la relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo nonché gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

~~Gli interventi che si renderanno necessari saranno quindi recepiti, una volta "messo a terra" il nuovo assetto organizzativo, in occasione del monitoraggio infrannuale del Piano integrato di attività e organizzazione, del Sistema di misurazione e valutazione della performance e della revisione della Carta dei servizi.~~

E' stato individuato anche uno specifico obiettivo dirigenziale, volto ad aumentare il grado di accessibilità e di usabilità del nuovo sito web istituzionale, con particolare riguardo ai suoi contenuti, alla piattaforma comunicativa e al front office dei servizi digitali.

4.5. 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 L. 27 dicembre 1997, n. 449; e degli artt. 6 e 30 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. che attribuiscono la competenza ad adottare il suddetto documento all'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione.

Con il D.P.C.M. – Dipartimento della Funzione Pubblica – 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 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., quali risultanti dopo la riformulazione

4. Interventi organizzativi a supporto

introdotta con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Con il Decreto 22/07/2022 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha emanato ulteriori linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel citato D.M. 8 maggio 2018, le nuove linee aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili.

Le nuove linee di indirizzo definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al proprio ordinamento di settore.

Una gestione per competenze dell'amministrazione pubblica mira a un'evoluzione delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sia quantitativa, sui posti vacanti all'interno dell'Ente, ma anche sulle competenze che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'Ente.

Nel rispetto dei principi sopra citati, inoltre, 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.

Sono inoltre definiti interventi organizzativi a supporto del raggiungimento degli obiettivi relativi nello specifico alla riconfigurazione della struttura organizzativa, all'organizzazione del lavoro agile, alla semplificazione delle procedure e ai fabbisogni di personale e formativi.

L'assetto organizzativo delle amministrazioni viene definito in conformità alla pianificazione triennale dei fabbisogni finalizzata ad individuare le professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'amministrazione – con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica – e a collocare il personale in base a effettive esigenze di reclutamento.

In particolare la pianificazione triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza della dotazione organica al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione, suddivisa per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

4. Interventi organizzativi a supporto

- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il D.M. 16/02/2018 all'art. 7, comma 3, dispone che le Camere di commercio 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 16/02/2018 e dal Decreto MISE 17/04/2019. 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 D.M. 16/02/2018 ha quantificato la dotazione organica dell'Ente secondo il seguente prospetto:

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

Il Ministero per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione nel citato Decreto dell'8 maggio 2018, 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 16/02/2018 risulta essere la seguente:

4. Interventi organizzativi a supporto

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	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
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	33	€ 25.331,82	€ 6.332,96	€ 2.153,20	€ 33.817,98	€ 1.115.993,34
Istruttori (ex Cat. C)	76	€ 23.343,52	€ 5.835,88	€ 1.984,20	€ 31.163,60	€ 2.368.433,60
Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	17	€ 20.768,57	€ 5.192,14	€ 1.765,33	€ 27.726,04	€ 471.342,68
Operatori	0	€ 19.682,91	€ 4.920,73	€ 1.673,05	€ 26.276,69	€ 0,00
	129					€ 4.138.307,83

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	Imponibile annuo lordo (per 1 unità)	Oneri previdenziali / assistenziali (per 1 unità)	IRAP (per 1 unità)	Totale per unità	Totale
Dirigenti	3	€ 41.779,20	€ 10.182,72	€ 3.551,23	€ 55.513,15	€ 166.539,45
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	33	€ 23.271,75	€ 5.671,95	€ 1.978,10	€ 30.921,80	€ 1.020.419,40
Istruttori (ex Cat. C)	76	€ 21.444,95	€ 5.226,71	€ 1.822,82	€ 28.494,48	€ 2.165.580,48
Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	17	€ 19.079,27	€ 4.650,13	€ 1.621,74	€ 25.351,14	€ 430.969,38
Operatori	0	€ 18.320,39	€ 4.465,17	€ 1.557,23	€ 24.342,80	€ 0,00
	129					€ 3.783.508,71

Rispetto alla precedente quantificazione del tetto di spesa, con precedente deliberazione di approvazione del PIAO 2024 n. 3 del 31/01/2024, a seguito di chiarimenti interpretativi, si è ritenuto di modificare le modalità di calcolo.

La precedente quantificazione è stata ininfluente in quanto non si è proceduto ad alcuna assunzione.

Per la verifica del rispetto dei tetti di spesa vengono ~~utilizzati~~ **utilizzate** le seguenti voci:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni area di classificazione, calcolate per ~~13-12~~ mensilità, come da CCNL 16/11/2022 del personale enti locali e da CCNL 17/12/2020 relativo ai dirigenti delle Funzioni locali;
- l'indennità di comparto a carico del bilancio, ~~l'IVG (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,

4. Interventi organizzativi a supporto

contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali. Sono pertanto escluse dai calcoli le voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto e della Dirigenza.

Come indicato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni – Decreto Funzione Pubblica 08/05/2018 – la dotazione è espressa in termini finanziari indicando il valore di spesa potenziale massima sostenibile (~~euro 4.138.307,83~~ **euro 3.783.508,71**), 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 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, 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 2024:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	Personale in servizio al 01/01/2024	Personale vacante
Dirigenti	3	2	- 1
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	33	27	- 6
Istruttori (ex Cat. C)	76	63	- 13
Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	17	11	- 6
Operatori	0	0	0
Totale	129	103	- 26

Alla pianificazione triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, precedentemente approvata dalla Giunta, con delibera n. 12 del 31/01/2023, non è stato dato compimento, a seguito del processo di riorganizzazione intrapreso dall’Ente e terminato alla fine del 2023 ~~ed entrato in vigore nel 2024~~.

Nel primo semestre del 2024 sono cessate n. 2 unità inquadrate nell’area degli Istruttori, con decorrenza 1° giugno 2024.

La ricognizione delle eccedenze

L’art. 33 del D. Lgs. 165/2001 impone alle pubbliche amministrazioni di effettuare una ricognizione annuale per accertare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria; in assenza di tale ricognizione non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere.

4. Interventi organizzativi a supporto

Per quanto evidenziato in precedenza, alla data dell'01/01/2024 non risulta personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata ma, al contrario, pur a fronte di incrementi delle attività e delle competenze camerali, lo scostamento tra la dotazione organica e il personale in servizio è pari a 26 unità. Pertanto, si può affermare che questa Camera di commercio non presenta, alla data attuale, situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

Il collocamento obbligatorio

Ai sensi della Legge 68/1999, al fine di promuovere l'inserimento e la integrazione lavorativa nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, enti e aziende con più di 50 dipendenti sono tenuti ad avere alle loro dipendenze:

- una quota di persone con disabilità per una percentuale pari al 7% dei lavoratori occupati;
- una quota di persone appartenenti alle altre categorie protette per una percentuale pari all'1% dei lavoratori occupati.

La copertura obbligatoria della quota di personale disabile di cui all'art. 1 della Legge 68/99 non è soggetta al computo assunzionale previsto dalla vigente normativa applicabile nel sistema camerale e quindi non necessita di verifica del budget disponibile né del limite di spesa potenziale massima costituito dall'attuale dotazione organica.

Ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.L. 31/08/2013 n. 101, si è provveduto a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie previste per le categorie protette che, alla data del 31 dicembre 2023, risulta essere pari a 7 unità.

Alla data attuale, pertanto, la quota d'obbligo come sopra determinata alla data del 31 dicembre 2023, risulta a tutti gli effetti coperta.

Definizione della strategia di copertura del fabbisogno

Dopo l'approvazione, con delibera di Giunta n. 94/2023, della nuova macrostruttura e successivamente, con disposizione del Segretario Generale n. 27SG/2023, della microstruttura e relativo funzionigramma, ~~con disposizione del Segretario Generale n. 27SG/2023, è necessario definire le strategie di copertura dei fabbisogni che si presenteranno nell'Ente~~ al termine di un periodo di transizione delle attività fra i servizi, sono emerse alcune carenze di personale per le quali occorre definire le strategie di copertura, da attuare nei limiti definiti dal turnover e dai risparmi per cessazioni registrati negli anni precedenti.

Sulla base dei documenti programmatici di carattere strategico, gli ambiti di attività che, nel triennio 2024-2026, comporteranno stabili interventi di presidio da parte della Camera di commercio e la conseguente necessità di incrementare le risorse professionali dedicate sono la transizione digitale e l'innovazione del sistema delle imprese; la competitività e l'internazionalizzazione delle imprese; l'orientamento e la formazione per il lavoro e il matching tra competenze e professioni; il sistema turistico e culturale e l'attrattività del territorio; la cultura della legalità e della prevenzione della crisi d'impresa nonché il ricorso alle procedure alternative delle controversie; il benessere del personale e la crescita delle competenze

4. Interventi organizzativi a supporto

interne; la valorizzare del patrimonio e delle partecipazioni dell'Ente.

Per quanto precede, nel corso dell'anno 2024 e nei due anni successivi, si rende necessario prevedere un presidio stabile di alcuni Servizi e, tenuto anche conto delle preventivabili cessazioni, programmare opportune integrazioni di risorse umane.

Al fine di sostenere adeguatamente le azioni previste a favore del sistema imprenditoriale provinciale si rende opportuno potenziare i Servizi di promozione quale cabina di regia e punto di riferimento per i bandi e le iniziative a favore delle imprese del territorio.

Nei Servizi anagrafici e di front-office vanno rafforzate le competenze relative ai servizi offerti alle imprese sia di front-end, sia di consulenza di supporto alla presentazione delle pratiche.

Nel Servizio Affari legali le modifiche apportate al D.Lgs. 28/2010 dalla recente riforma Cartabia 2022 e il successivo D.M. n. 150 del 24/10/2023, richiedono un elevato incremento delle funzionalità dell'organismo di mediazione della Camera di commercio in ottica di un'erogazione qualitativa del servizio.

Nel Servizio Risorse e Patrimonio andrà rafforzato l'asset strategico dell'Ente che necessita di competenze per la gestione dei progetti relativi ai lavori che interessano gli immobili di proprietà della Camera e nel contempo supportare la struttura delegata a seguire le procedure di acquisto di beni, servizi e forniture in relazione agli adempimenti derivanti dall'applicazione del Codice Appalti (D.Lgs. n. 36/2023); andrà, altresì, potenziata la gestione delle attività relative alla contabilità e al bilancio.

L'Ente ha definito i nuovi Profili Professionali, intesi come "insieme di competenze che descrivono il ruolo che la posizione è chiamata a ricoprire nell'ente".

I nuovi profili professionali sono funzionali alla realizzazione di un modello di gestione delle risorse umane fondato su competenze professionali declinate con riferimento alle posizioni di lavoro che compongono la struttura di un ente, nella consapevolezza che i risultati dell'azione amministrativa dipendono sempre meno dall'organizzazione formale e sempre più dal valore delle persone che in essa operano e che si sostanzia nella sintesi tra sapere, saper fare e saper essere.

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.

Capacità assunzionale

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.

Sulla possibilità di utilizzare l'importo residuo dei budget assunzionali non utilizzati negli anni precedenti si è espressa la Corte dei Conti e dunque si tratta di principi generali applicabili anche alle assunzioni delle Camere di commercio.

Adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e

4. Interventi organizzativi a supporto

di spesa del personale in servizio, nella tabella che segue sono riepilogate le capacità assunzionali dell'Ente, collegate alle cessazioni di personale che si sono verificate nella Camera della Romagna negli anni 2021, 2022 e 2023, con gli importi aggiornati a seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto enti locali per il triennio 2019/2021.

	Tipologia contrattuale	Numero	Totale	Totale
Cessazioni 2021	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	1	€ 33.817,98	€ 30.921,80
Cessazioni 2021	Istruttori (ex Cat. C)	2	€ 62.327,20	€ 56.988,96
Cessazioni 2021	Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	2	€ 55.452,08	€ 50.702,28
Risparmio derivante da cessazioni 2021			€ 151.597,26	€ 138.613,04
Capacità assunzionale 2022			€ 151.597,26	€ 138.613,04
Cessazioni 2022	Istruttori (ex Cat. C)	2	€ 62.327,20	€ 56.988,96
Cessazioni 2022	Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	1	€ 27.726,04	€ 25.351,14
Risparmio derivante da cessazioni 2022			€ 90.053,24	€ 82.340,10
Capacità assunzionale 2023			€ 241.650,50	€ 220.953,14
Cessazioni 2023	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	1	€ 33.817,98	€ 30.921,80
Cessazioni 2023	Istruttori (ex Cat. C)	1	€ 31.163,60	€ 28.494,48
Risparmio derivante da cessazioni 2023			€ 64.981,58	€ 59.416,28
Capacità assunzionale 2024			€ 306.632,08	€ 280.369,42

~~I dirigenti dell'Ente hanno dato atto dell'assenza di esuberanti nelle strutture di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, e procederanno a individuare il numero e le aree di attività che comporteranno stabili interventi di presidio da parte della Camera e che, quindi, richiederanno attenzioni in termini di risorse professionali da dedicare.~~

La copertura dell'effettivo fabbisogno ~~sarà oggetto di un successivo provvedimento nel corso dell'anno 2024 e dovrà seguire~~ segue i seguenti criteri:

- applicazione del principio di prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberanti a seguito di accorpamenti;
- valutazione della possibilità di effettuare, al fine di valorizzare le professionalità interne all'amministrazione, progressioni verticali fra aree di inquadramento. Il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha definito i nuovi inquadramenti del personale, con il passaggio dalle categorie alle aree, ha declinato le tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti e 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.

4. Interventi organizzativi a supporto

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 prevedono 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. 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 (fonte Conto Annuale 2018 **pari a euro 21.544,86**). Tali risorse sono aggiuntive rispetto alle ordinarie risorse che derivano dai risparmi di spesa conseguenti a cessazioni di personale e 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.~~

~~L'istituto delle progressioni verticali potrà essere utilizzato per la copertura di posti di responsabile di ufficio attualmente non coperti, valorizzando i dipendenti inquadrati nell'area istruttori e per la copertura di posti nell'area istruttori dando possibilità di crescita al personale dell'area inferiore.~~

~~Ulteriore elemento che sarà oggetto di valutazione ai fini di eventuali assunzioni è l'introduzione nella pubblica amministrazione del contratto di apprendistato e di formazione lavoro, con l'obiettivo di reclutare giovani risorse e velocizzare il processo di innovazione delle organizzazioni.~~

~~Il D.L. 22/04/2023, n. 44, convertito in L. 21/06/2023, n. 74 e il successivo decreto attuativo hanno previsto la possibilità di reclutare giovani nella pubblica amministrazione, con l'obiettivo di velocizzare il processo di innovazione delle organizzazioni; nello specifico le amministrazioni pubbliche possono, fino al 31 dicembre 2026:~~

- ~~• assumere giovani laureati individuati su base territoriale, con contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di 36 mesi;~~
- ~~• stipulare convenzioni con le istituzioni universitarie per l'individuazione di studenti di età inferiore a 24~~

4. Interventi organizzativi a supporto

anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione lavoro.

Le predette procedure devono avvenire nel rispetto del limite del 10% delle capacità assunzionali, pertanto nell'Ente è possibile assumere n. 1 unità con uno dei citati istituti. Il personale assunto è inquadrato nell'area dei funzionari. Alla scadenza dei contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, il personale che ha ricevuto una valutazione positiva, accompagnata da una relazione motivata, è assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'Ente intende sfruttare questa possibilità incrementando le risorse professionali mediante assunzioni dall'esterno tramite l'istituto dell'apprendistato.

~~La novità è prevista nell'articolo 3-ter del D.L. 22/04/2023, n.44, convertito in L. 21/06/2023, n. 74, e nel successivo decreto attuativo di recente emanazione che definisce i criteri e le procedure di reclutamento, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali per l'apprendistato e per i contratti di formazione e lavoro, per giovani laureati/studenti di età inferiore ai 24 anni e attraverso apposite convenzioni con le università del territorio.~~

~~L'Ente ha definito 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.~~

Definizione della strategia di copertura del fabbisogno

Alla luce del fabbisogno sopra richiamato, dell'attuale disciplina normativa o contrattuale, degli orientamenti applicativi espressi dall'ARAN relativamente alle progressioni verticali in deroga all'art. 13 del C.C.N.L. 16/11/2022 nonché della capacità assunzionale per il 2024 così come sopra individuata, l'Ente camerale intende procedere come segue.

Progressioni verticali:

- n. 3 unità dell'area degli Istruttori (con una spesa annua complessiva pari a euro 9.430,02) a tempo pieno e indeterminato, attraverso una progressione tra le Aree sulla base di una procedura valutativa, riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022;
- n. 4 unità dell'area dei Funzionari (con una spesa annua complessiva pari a euro 9.709,28) a tempo pieno e indeterminato, attraverso una progressione tra le Aree sulla base di una procedura valutativa, riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022;
- n. 1 unità dell'area dei Funzionari (con una spesa annua complessiva pari a euro 2.427,32) a tempo pieno e indeterminato, attraverso una progressione tra le Aree sulla base di una procedura valutativa, riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022.

Reclutamento dall'esterno:

- n. 6 unità dell'area degli Istruttori (con una spesa annua complessiva pari a euro 170.966,88) a tempo

4. Interventi organizzativi a supporto

pieno e indeterminato, attraverso l'espletamento di una selezione pubblica, anche in convenzione con altre amministrazioni, per i profili professionali di Istruttore processi organizzativi di supporto; Istruttore servizi anagrafici e di regolazione del mercato; Istruttore servizi promozionali;

- n. 1 unità dell'area dei Funzionari (con una spesa annua complessiva pari a euro 30.921,80), in apprendistato, per il profilo professionale di Funzionario processi organizzativi di supporto.

Anno	Tipologia contrattuale	N.	Imponibile annuo lordo (per 1 unità)	Oneri previdenziali / assistenziali (per 1 unità)	IRAP (per 1 unità)	Totale per unità	Totale
PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA							
2024	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	4	€ 1.826,80	€ 445,24	€ 155,28	€ 2.427,32	€ 9.709,28
2024	Istruttori (ex Cat. C)	3	€ 2.365,68	€ 576,58	€ 201,08	€ 3.143,34	€ 9.430,02
							€ 19.139,30
PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE							
2024	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	1	€ 1.826,80	€ 445,24	€ 155,28	€ 2.427,32	€ 2.427,32
ASSUNZIONI DALL'ESTERNO							
2024	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	1	€ 23.271,75	€ 5.671,95	€ 1.978,10	€ 30.921,80	€ 30.921,80
2024	Istruttori (ex Cat. C)	6	€ 21.444,95	€ 5.226,71	€ 1.822,82	€ 28.494,48	€ 170.966,88
							€ 201.888,68

La presente programmazione si intende a partire dall'anno in corso e dovrà necessariamente proseguire nel biennio successivo.

Lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici approvate dall'Ente e ancora vigenti, avverrà nel rispetto del 20% dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi, come previsto dall'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001, per la copertura di eventuali vacanze che si verificheranno a seguito di ulteriori cessazioni dal servizio.

I costi totali della programmazione trovano copertura nel corrente bilancio camerale e rientrano nei limiti delle facoltà assunzionali. Il costo del personale in servizio sommato al costo delle acquisizioni di personale programmate non supera il tetto della spesa massima potenziale data dalla dotazione organica vigente.

Pianificazione degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze

La formazione è ritenuta nell'Ente una leva imprescindibile per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 1, co. 1, D.Lgs. 165/2001: accrescere l'efficienza delle amministrazioni, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare il migliore utilizzo delle risorse umane, uniformandosi alle indicazioni normative

4. Interventi organizzativi a supporto

e contrattuali in materia di formazione che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Quando si parla di qualità di risorse umane, non si può prescindere dall'elemento fondamentale che le qualifica che è rappresentato dalla formazione permanente del personale, vero motore dei processi di cambiamento e innovazione del sistema camerale.

La formazione deve essere una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane ed è anche una componente essenziale di quello che è definito "benessere organizzativo".

La valorizzazione delle risorse umane, partendo dal management pubblico fino al personale, è un elemento imprescindibile per la crescita complessiva, quantitativa e qualitativa, dei servizi erogati.

Per la realizzazione di questo processo di valorizzazione, l'Ente definisce una pianificazione annuale degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze. La formazione in questo contesto svolge un ruolo centrale per la manutenzione di competenze esistenti, per lo sviluppo di nuove figure professionali e per la riqualificazione di quelle presenti.

La profonda riforma della Pubblica Amministrazione ha posto l'esigenza di passare da un sistema formativo di interventi coordinati e organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Ente.

Il piano di formazione si propone pertanto di:

- preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli ricoperti di volta in volta;
- aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- rafforzare e aggiornare le competenze esistenti per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La rilevanza che si vuole riconoscere alla formazione esprime l'impegno della Camera, anche in materia di formazione del personale, a garantire le pari opportunità tra uomo e donna e l'impegno, anche con iniziative specifiche da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità.

La formazione è adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le aree di classificazione e i profili professionali.

Al fine di ottimizzare la formazione, si vuole sviluppare un sistema più strutturato e formalizzato, ad opera dell'Ufficio Organizzazione – Gestione e sviluppo risorse umane che, nello specifico, svolge le seguenti attività:

- predisposizione del piano di interventi formativi e di sviluppo delle competenze;
- pianificazione, attivazione e gestione dei corsi di formazione destinati ai vari Servizi;

4. Interventi organizzativi a supporto

- coordinamento, monitoraggio e valutazione dei processi formativi;
- monitoraggio e gestione dei costi della formazione.

Gli interventi formativi sono rivolti al personale dirigente, agli incaricati di elevata qualificazione e al restante personale non dirigente dell'Ente.

Per i dirigenti e gli incaricati di elevata qualificazione, la formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite all'area di classificazione di appartenenza, che richiede l'esercizio di funzioni di tipo organizzativo-gestionale, oltre che tecniche. Per il restante personale la formazione è finalizzata alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base per lo svolgimento della propria attività lavorativa nell'unità organizzativa di appartenenza, in funzione degli obiettivi operativi.

Per interventi formativi si intendono: corsi/eventi di formazione di base, di aggiornamento, di riqualificazione, di specializzazione, di perfezionamento e di affiancamento.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di area di classificazione, posizione economica o profilo professionale.

La priorità di ammissione del personale ai corsi è stabilita dal dirigente e/o dal responsabile del servizio che deve assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e dell'area di classificazione di appartenenza.

L'Ente intende attuare azioni formative atte a sviluppare i seguenti ambiti:

- aggiornamenti costanti e periodici in funzione delle novità normative e/o procedurali ed alle attività tecnico-specialistiche;
- eliminazione/riduzione dei gap di competenze emersi in particolari contesti lavorativi (es. nel lavoro agile);
- sviluppo delle competenze professionali di tutto il personale;
- riconversioni professionali, finalizzate a migliorare le allocazioni del personale;
- addestramento/affiancamento in caso di affidamento di nuove e diverse mansioni;
- consolidamento dell'attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per malattia o congedo/aspettativa al fine di favorirne l'aggiornamento, con anche affiancamento nello svolgimento dell'attività al rientro in servizio;
- accompagnamento dei neoassunti nel percorso di inserimento e apprendimento dei meccanismi di funzionamento dell'organizzazione, così da potere ricoprire adeguatamente la posizione assegnata;
- materie trasversali;
- materie obbligatorie per legge.

Ulteriore formazione specialistica, aggiuntiva rispetto a quella organizzata direttamente dall'Ufficio Organizzazione – Gestione e sviluppo risorse umane, è individuata nel corso dell'anno dai dirigenti/responsabili di servizio (erogata da soggetti pubblici o privati e, nella maggior parte dei casi, gratuita).

Se a pagamento, allo scopo di assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla formazione specialistica di settore e/o individuale e di contemperare le esigenze di formazione individuale

4. Interventi organizzativi a supporto

con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, le proposte di formazione sono comunicate/concordate con l'Ufficio Organizzazione – Gestione e sviluppo risorse umane.

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Sono stati previsti obiettivi individuali in capo a entrambi i dirigenti perché promuovano un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stessi e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue, così come previsto nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023.

Al fine di accompagnare la crescita professionale del personale e coadiuvare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nella pianificazione camerale, sulla base degli ambiti formativi sopra elencati, per l'anno 2024 è stata prevista la partecipazione ai seguenti interventi formativi, destinando per lo scopo una somma pari ad euro 50.000,00:

- **Azione di Sistema Camerale – Unioncamere con il supporto tecnico di Si.Camera**

Tipologia	Linee formative e focus	Incontri/Seminari	Piano Formativo obbligatorio Segretari Generali
Modalità di erogazione	webconference e/o laboratori in presenza di durata variabile in giornate e ore (anche in più moduli) fruibili in diretta/differita	webconference e/o laboratori in presenza di durata variabile in giornate e ore fruibili in diretta/differita	webconference / e-learning di durata variabile in giornate e ore (anche in più moduli)
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato	tutto il personale individuato/interessato	Segretario Generale
Finalità	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico	manageriale
Risorse	finanziato dall'Unione	finanziato dall'Unione	finanziato dall'Unione/Ente
Tempi di attuazione	conclusione di linee e focus dell'anno precedente e avvio nel corso dell'anno di nuovi eventi, di volta in volta comunicati dalla Segreteria dell'Unione	comunicazione avvio nel corso dell'anno di volta in volta dalla Segreteria dell'Unione	iniziato nel 2023

Nell'ambito dell'Azione di Sistema Camerale al momento è già stato attivato il seguente percorso formativo:

- Piano formativo Segretari Generali (già iniziato nel corso del 2023).
- **Si.Camera**

Tipologia	Astro	Pillole
Modalità di erogazione	webconference 6 ore/g	webconference 3 ore/g

4. Interventi organizzativi a supporto

Tipologia	Astro	Pillole
	fruibili in diretta o differita	fruibili in diretta o differita
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico / materie trasversali	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico / materie trasversali
Risorse	abbonamento	abbonamento
Tempi di attuazione	da maggio a dicembre 2024	da maggio a dicembre 2024

Nei primi due mesi dell'anno si recuperano in differita i corsi dell'anno precedente.

• Infocamere

Tipologia	Corsi
Modalità di erogazione	webconference fruibili in diretta o differita
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento tecnico-specialistico
Risorse	abbonamento
Tempi di attuazione	primo / secondo semestre 2024

• Valore PA - INPS

Tipologia	Percorsi formativi
Modalità di erogazione	Webconference / presenza
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento normativo e/o tecnico-specialistico
Risorse	finanziato dall'INPS
Tempi di attuazione	primo / secondo semestre 2024

Nell'ambito di Valore PA saranno attivati percorsi formativi sulle seguenti tematiche:

- I siti web per le Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (n. 1 partecipante);
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza (n. 2 partecipanti);
- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati – sviluppo delle banche dati di interesse nazionale – sistemi di autenticazione in rete – Big data management (n. 2 partecipanti).

4. Interventi organizzativi a supporto

• Syllabus

Tipologia	Percorsi formativi
Modalità di erogazione	Webconference / presenza
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento tecnico-specialistico e informatico
Risorse	finanziato dal Ministero
Tempi di attuazione	primo / secondo semestre 2024

Sono attivati percorsi formativi su cinque aree tematiche:

- ~~Dati, informazioni e documenti informatici (Gestire dati, informazioni e contenuti digitali; Produrre, valutare e gestire documenti informatici; Conoscere gli Open Data);~~
- ~~Comunicazione e condivisione (Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione; Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA);~~
- ~~Sicurezza (Proteggere i dispositivi; Proteggere i dati personali e la privacy);~~
- ~~Servizi on-line (Conoscere l'identità digitale; Erogare servizi on-line);~~
- ~~Trasformazione digitale (Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale; Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale);~~

~~La partecipazione è lasciata all'iniziativa del singolo dipendente sulla base del percorso formativo personalizzato proposto dalla piattaforma a seguito della compilazione del test di autovalutazione.~~

~~Attraverso la piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata pianificata la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali aderendo all'iniziativa così come indicato dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza".~~

~~L'Ente nel 2023, dopo aver provveduto alla registrazione sul portale, ha abilitato tutto il personale per l'avvio dell'attività formativa sulle competenze digitali. L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per le 11 competenze digitali per la PA, come previste dal Syllabus. Nel corso del 2024 prosegue l'attività formativa sino al suo completo conseguimento nel 2025.~~

~~Sempre sulla piattaforma Syllabus, tutto il personale potrà fruire dell'iniziativa di autoformazione on-line "Riforma-Mentis" promossa dal Dipartimento della funzione pubblica, con lo scopo di porre l'attenzione sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità.~~

~~Alcuni dipendenti, sulla base delle attività svolte, sono stati abilitati ai percorsi formativi: "Cybersicurezza:~~

4. Interventi organizzativi a supporto

sviluppare la consapevolezza nella PA”, per la transizione digitale; “Il nuovo codice dei contratti pubblici D.Lgs. 36/2023” per la transizione amministrativa e “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”.

- **IFOA – Istituto Formazione Operatori Aziendali**

Tipologia	Corso “Nuovo Codice degli Appalti”
Modalità di erogazione	presenza
Destinatari	Dirigente/Incaricati di elevata qualificazione/Istruttori interessati
Finalità	Aggiornamento tecnico normativo sul nuovo codice degli appalti
Risorse	finanziato dall’Ente
Tempi di attuazione	n. 2 giornate per un totale di 12 ore, iniziato alla fine del 2023, si conclude a gennaio 2024

Particolare attenzione nel corso del 2024, proseguendo nel triennio di riferimento, sarà la formazione relativa allo sviluppo trasversale delle competenze digitali e del lavoro a distanza, della comunicazione interna ed esterna, in materia di anticorruzione/trasparenza e sull’utilizzo di nuovi sistemi innovativi per la semplificazione amministrativa.

Inoltre, essendo stata adottata una nuova struttura organizzativa, **sarà è** attivato il necessario addestramento/affiancamento in caso di affidamento di nuove e diverse mansioni.

Infine, relativamente alla formazione obbligatoria per legge, si ~~effettueranno aggiornamenti~~ **effettuano aggiornamenti, secondo le scadenze previste**, sulla sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 tempo per tempo vigente.