



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019 – 2021. ARTT. 6 E 6 TER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2011

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs.75/2017, è un documento programmatico da approvare ogni anno da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, che si sviluppa in prospettiva triennale, ma che annualmente può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto sia normativo che organizzativo.

Il Decreto Legislativo n.75 del 25 maggio 2017 ha introdotto rilevanti novità nella predisposizione dei piani di fabbisogno del personale delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui anche le Camere di Commercio.

Con l'emanazione della legge n. 124 del 07/08/2015 - deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - è stato definito il quadro normativo di riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio, quest'ultimo già in parte anticipato con il D.L. 90/2014 (convertito con Legge n.114 del 11/08/14).

L'art. 10 della citata legge delega introduce le seguenti principali novità: la riduzione delle strutture camerali sul territorio camerale che sono scese da n. 105 a 60 mediante accorpamento di due o più Camere di Commercio e revisione delle circoscrizioni territoriali di riferimento con i decreti di attuazione; la rideterminazione delle competenze camerali evitando le duplicazioni con altri enti; la riduzione delle Aziende Speciali e delle Unioni regionali; la determinazione del diritto annuale a carico delle imprese secondo le riduzioni già introdotte dall'art. 28 del D.L. n. 90/2014 andate a regime nel 2017 con il taglio del 50%; la riduzione del numero dei componenti del consiglio e della giunta ed il riordino della relativa disciplina, compresa quella sui criteri di elezione e sulla gratuità degli incarichi.

Successivamente, in attuazione della legge delega sopraccitata, è stato emanato il D.Lgs. n. 219 del 25/11/2016 ed il Decreto ministeriale del MISE attuativo dell'art. 3 del D.Lgs. n. 219/2016, che ha regolato le condizioni di accorpamento delle Camere sul territorio nazionale e salvaguardato le Camere già accorpate scendendo al numero previsto dalla legge di 60 Camere di Commercio sul territorio nazionale. Il decreto ministeriale ha recepito il Piano di razionalizzazione e riduzione delle Camere di Commercio, contenente una razionalizzazione dell'organizzazione, delle sedi istituzionali e delle aziende speciali e una rideterminazione in diminuzione delle dotazioni organiche.

Considerate le direttive presidenziali della Regione Sicilia nn. 58048/2018 e 4272/2018 con le quali il Governo regionale ha sottolineato l'obiettivo di allineare la struttura amministrativa regionale alla riforma della pubblica amministrazione statale anche in coerenza con la riforma Madia e dei correlati decreti attuativi, in modo particolare nel settore del personale tale attività deve svilupparsi in linea con i contenuti e con i vincoli della programmazione finanziaria e di bilancio ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

E', pertanto, fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di intervento, per rendere più efficienti l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi.

Assume particolare rilievo il comma 9bis art. 3 del D.Lgs. n. 219/16 che abilita le Camere di Commercio a procedere nel reclutamento di nuovo personale. Tale norma aggiunge un'ulteriore previsione all'impianto regolativo di riforma dell'ordinamento delle

Camere di commercio.

Con il Piano dei Fabbisogni, nei limiti delle facoltà di assunzione prevista dalla legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio, quantificati sulla base della spesa per il personale in servizio, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica, anche rimodulandola in base ai fabbisogni programmati, ed individua le esigenze di personale da reclutare, anche in relazione alla previsione delle possibili cessazioni, nell'ottica di un'ottimale gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Struttura organizzativa

L'attuale organigramma della CCIAA è strutturato su tre aree dirigenziali di organizzazione complessa.

Il Segretario Generale - fuori dalla dotazione organica quale organo dirigenziale apicale, responsabile di un settore particolarmente complesso relativo a Organi Istituzionali, Rappresentanza, Affari Generali, Segreteria e Ciclo della performance.

Area 1 – Servizi di supporto, Promozione imprese, Informazioni economiche e regolazione del mercato.

Area 2 – Anagrafe, Albi e Albo Imprese Artigiane.

Tale struttura organizzativa ha subito nel corso degli anni alcune modifiche per adeguamenti ai sensi di legge: è stato infatti inserito l'Organismo Indipendente di Valutazione di supporto agli organi camerali ed è stato costituito un nuovo ufficio in staff al Segretario Generale e a supporto dell'OIV denominato "Ciclo di gestione della performance". Nel corso del 2019 sono stati inseriti due nuovi uffici, quello dell'Antiriciclaggio e dell'AQI (Assistenza Qualificata alle Imprese) nell'ambito dell'Area dei Servizi Anagrafici, distinto dall'ufficio Registro delle Imprese, per la stipula dei contratti costitutivi di imprese start-up.

Si riporta nella sottostante tabella l'attuale situazione relativa al personale

CCIAA DI PALERMO ED ENNA	dotazione
SG	1
DIRIG. AREA	0
totale dirigenza	0
CATEGORIA D	8
CATEGORIA C	41
CATEGORIA B	37
CATEGORIA A	0
Totale personale di ruolo	87
CATEGORIA CONTRATTISTI "C"	7
CATEGORIA CONTRATTISTI "A"	2
Totale personale contrattista	9
TOTALE	96

Sulla base della previsione normativa introdotta dalla L. n. 145 del 2018, art. 1, comma 450 (legge di Bilancio per il 2019) è stato rimosso, almeno in parte, il cd. blocco delle assunzioni nelle Camere di Commercio previsto dall'art. 3 comma 9 del D. lgs 219/2016. La norma prevede infatti che a decorrere dal 1° gennaio 2019 le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero quelle che abbiano concluso tale processo, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

A tal proposito occorre sottolineare che presso la sede secondaria di Enna prestano la propria attività lavorativa sette unità con contratto a tempo determinato, istruttori direttivi categoria C, di cui alla legge Regionale n. 85/1995. La successiva L.R. n. 27/2016 all'art.3 c. 6 prevede per detto personale l'erogazione all'Ente presso il quale prestano servizio di un contributo ventennale, per ogni singolo lavoratore per il quale si proceda alla stabilizzazione, pari a quanto ad oggi erogato e per l'intera durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre la L.R. n.1/2019 prevede l'assunzione riservata dei soggetti titolari di contratto a tempo determinato ai sensi della L.R. n. 85/95, quest'ultima disposizione é disciplinata ulteriormente dall'art. 20 c.1 lettera b) del D.Lgs n. 75/2017 (Decreto Madia).

Altresì, prestano attività lavorativa una unità LSU (ex circolare ass. 331/99) e una unità LPU (ex D. Lgs. 280/97), inquadrati nella categoria A. Ai sensi della L.R. 9 maggio 2017 n.8 art. 11, che disciplina il programma di fuoriuscita dal bacino dei lavori socialmente utili, la Camera di Commercio di Palermo ed Enna ha adottato la Deliberazione presidenziale d'urgenza n. 27 del 6.11.2017 con la quale ha aderito al programma di fuoriuscita dal bacino dei lavori socialmente utili per i due lavoratori in quanto la loro assunzione definitiva con contratto a tempo indeterminato prevede un finanziamento di spesa a carico del bilancio della Regione Siciliana per tutta la durata della attività lavorativa. Tale assunzione non necessita di concorso in quanto avviene per chiamata diretta in quanto cat. A.

Altro elemento da evidenziare è che il già citato D.Lgs 75/2017, art. 22 comma 15, dove è prevista la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo, prevede quanto segue: “Per il triennio 2018-2020, 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 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate 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'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001.”

Sulla base delle indicazioni pervenute da parte dell'Unioncamere Italiana in data febbraio 2019 e tenuto conto dell'attuale stato dell'arte in materia di personale in servizio presso la Camera di Commercio di Palermo ed Enna nonché di quello in procinto di accedere al trattamento di quiescenza si rende necessario un primo piano dei fabbisogni con ricognizione delle necessità delle singole aree.

Al fine di dare attuazione alle previsioni normative sopra citate in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale, si riporta di seguito la tabella relativa all'organico camerale con le relative scoperture:

ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2019

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2019	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	0	0	0
D	8	5	3
C	50	19	31
B	37	22	15

A	2	2	0
TOTALE	97	48	49

Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni:

PREVISIONE CESSAZIONI PERIODO 2019-2021

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
DIRIGENTI	0	0	0	0	0
D	0	3	1	0	0
C	2	4			
B	0	0	0	0	0
A	0	0			
TOTALE	2	7	1	0	0

Tenuto conto del reale fabbisogno sia sul piano qualitativo che quantitativo, e seguendo un criterio di pianificazione del suddetto fabbisogno che non sia meramente sostitutivo del personale cessato, in coerenza di reali necessità di attuazione dei piani della performance e delle attività da garantire, si specificano, nelle seguenti tabelle, le necessità assunzionali, rilevando una notevole carenza di personale nelle varie qualifiche e l'assoluta mancanza di eccedenze.

Considerato il costo del personale in servizio e il costo potenziale derivante dalla **teorica copertura** di tutti i posti di cui al piano dei fabbisogni come evidenziato in tabella, si riporta la seguente dotazione organica e i seguenti costi:

PERSONALE							
CAT.	RUOLO ATTUALE	NON DI RUOLO ATTUALE	TOTALE ATTUALE	PENSIONAMENTI	PROGRESSIONI VERTICALI FUTURE	ASSUNZIONI FUTURE	PIENO ORGANICO
DIR	0	0	0	0	3	3	6
D	8	0	8	-4	4	16	24
C	41	7	48	-6	28	40	110
B	37	0	37	0	-35	0	2
A	0	2	2	0	0	0	2
TOT	86	9	95	-10	0	59	144

DATI DI BILANCIO PREVENTIVO (SPESE)								
CAT.	RUOLO ATTUALE	NON DI RUOLO ATTUALE	TOTALE ATTUALE	PENSIONAMENTI	PROGRESSIONI VERTICALI	STABILIZZAZIONI	ASSUNZIONI (AL NETTO DI STABILIZZAZIONI)	PIENO ORGANICO (FABBISOGNO ANNUO)
DIR	0	0	0	0	269.982,95	0	269.982,95	539.965,90
D	392.501,75	0	392.501,75	-198.640,20	119.954,00	0	614.706,62	928.522,17
C	1.700.717,54	9.242,78	1.709.960,32	-248.341,14	866.636,23	9.242,78	1.096.768,35	3.425.023,76
B	1.163.512,00	0	1.163.512,00		-1.100.963,84	0	0	62.548,13

A	0	22.000,00	22.000,00		0	0	0	0
TOT	3.256.731,29	31.242,78	3.287.797,07	446.981,34	155.609,34	9.242,78	1.981.457,92	4.956.059,96

Per le categorie C ed A sono stati calcolati in aggiunta al personale a pieno organico i precari in servizio presso la sede secondaria in quanto finanziariamente coperti dal contributo della Regione Sicilia.

Si evidenzia inoltre che lo sviluppo di progressioni verticali da categorie apicali (cfr. citato D.Lgs 75/2017, art. 22 comma 15) non determinerà un aggravio di spesa, poiché lo stipendio tabellare previsto per le nuove assunzioni è inferiore allo stipendio tabellare percepito dai dipendenti collocati nella categoria di provenienza.

Assunzioni 2019-2021 calcolate sulla base dei limiti finanziari

Le assunzioni del periodo 2019-2021 dovranno necessariamente prevedere la copertura di 1 posto a favore di soggetti disabili ai sensi della legge n. 68/1999 e dei successivi Decreti Ministeriali.

Le assunzioni del 2019-2021 seguiranno i seguenti criteri prioritari:

- Prioritaria assunzione di personale appartenente a categorie protette nei limiti previsti dalla normativa vigente;
- Prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberanti a seguito di accorpamenti;
- Alla luce dell'attuale organizzazione dei servizi e degli uffici si stabilisce la priorità di copertura degli uffici che presentano scoperture di personale per pensionamenti e/o cessazioni;
- Con precedenza rispetto agli altri saranno coperti gli uffici a cui sono assegnati obiettivi strategici nel piano della performance 2019-2021;
- Nell'anno 2019 sarà data precedenza alle stabilizzazioni del personale precario presente nella sede di Enna;
- Nell'anno 2020, tenendo conto dei limiti finanziari sotto riportati, sarà data la precedenza alle assunzioni di tutti i livelli presenti nell'Ente (Dirigenti, Funzionari Direttivi e Istruttori Direttivi) con precedenza alle progressioni interne per la bassa incidenza economica della progressione stessa;

Prendendo atto della relazione di cui alla delibera di Giunta n. 6 del 13.06.2017 con la quale è stata sottolineata la situazione estremamente critica per la carenza di personale e la necessità di una completa revisione della organizzazione esistente, in quanto ci si trova in una vera e propria situazione di emergenza in quanto il potenziamento della Camera e il ruolo del motore dello sviluppo economico delle imprese sono strettamente collegati alla variabile del personale.

Considerando, altresì, la "Mappa dei Servizi e dei Processi Camerali" come definita dall'Unioncamere nella consulta dei Segretari generali del 9.05.2019 si rileva che la Camera di Commercio di Palermo ed Enna provvederà all'individuazione del personale da assumere nel triennio tenendo conto dei limiti finanziari in materia di pensionamenti, dei risparmi di spesa conseguenti alle progressioni verticali del personale interno e dei contributi Regionali erogati per la stabilizzazione del personale precario.

Il piano delle assunzioni 2019/2021 e la relativa copertura finanziaria sono riportate nello schema sottostante:

	RUOLO	PENSIONI	STABILIZZAZ.	PROGR.+	PROGR.-	TOT. PROG.	ESTERNI	ASS. TOT	ORGANICO
DIRIGENTI	0	0	0	1	0	1	1	2	2
FUNZIONARI	8	4	0	2	1	1	2	4	8
ISTRUTTORI	41	6	7	10	2	8	9	19	61
COLLABORATORI	37	0	0	0	10	-10	0	0	27
COMMESSI	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	86	10	9	13	13	0	12	25	100
	OGGI	PENS	DECESSI	STAB	PROGR.+	PROGR.-	TOT. PROG.	ASS. ESTERNI	
DIRIGENTI	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	89.994,32 €	0,00 €	89.994,32 €	89.994,32 €	
FUNZIONARI	392.501,75 €	198.640,20 €	0,00 €	0,00 €	76.838,33 €	49.660,05 €	27.178,28 €	76.838,33 €	
ISTRUTTORI	1.700.717,54 €	248.341,14 €	84.743,70 €	9.242,78 €	332.354,05 €	84.743,70 €	247.610,35 €	299.118,64 €	
COLLABORATORI	1.163.512,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	319.111,85 €	-319.111,85 €	0,00 €	
COMMESSI	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	3.256.731,29 €	446.981,34 €	84.743,70 €	9.242,78 €	499.186,70 €	453.515,60 €	45.671,10 €	465.951,29 €	
CALCOLO DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI									
PENSIONAMENTI		446.981,34 €							
RISPARMI SU PROGRESSIONI		453.515,60 €							
DECESSI POST ACCORPAMENTO		84.743,70 €							
		985.240,64 €							
DIRIGENTI	2	179.988,63 €							
FUNZIONARI	4	153.676,65 €							
ISTRUTTORI	19	631.472,69 €							
COLLABORATORI	0	0,00 €							
COMMESSI	0	0,00 €							
	25	965.137,97 €							

Il presente documento pur non essendo oggetto di preventivo confronto con le rappresentanze dei lavoratori è stato redatto dall'apposito tavolo tecnico predisposto ed al quale hanno partecipato alcuni dipendenti della Camera di Commercio.