



CAMERA DI COMMERCIO
PALERMO ENNA

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021
- 2023.**

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 su territorio nazionale e salvaguardato le Camere già accorpate scendendo al numero previsto dalla legge di 60 Camere di Commercio su 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 efficiente 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.

(come dettagliate nell'organigramma in allegato)

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	dotazione
SG	1
DIRIG. AREA	0
totale dirigenza	0
CATEGORIA D	5
CATEGORIA C	35
CATEGORIA B	36
CATEGORIA A	0
Totale personale di ruolo	77
CATEGORIA CONTRATTISTI C	7
CATEGORIA CONTRATTISTI A	2
Totale personale contrattisti	9
TOTALE	86

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 previo concorso dei soggetti titolari di contratto a tempo determinato ai sensi della L.R. n. 85/95, quest'ultima disposizione è 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 (come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 - Decreto Milleproroghe), 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 30 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 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 modulare un 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 riportano di seguito le tabelle relative all'organico camerale con le relative scoperture:

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, there are approximately six distinct marks, including what appears to be a stylized 'M', a signature, another signature, a circular mark, and a large, complex signature at the bottom.

ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2020

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2020	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI (Area)	0	0	0
D	7	5	2
C	48	19	29
B	37	22	15
A	2	2	0
TOTALE	94	48	46

Si riportano di seguito le cessazioni 2020:

CESSAZIONI 2020

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
DIRIGENTI	0	0	0	0	0
D	0	2	0	0	0
C	2	3			
B	0	0	0	0	0
A	0	0			
TOTALE	2	5	0	0	0

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]







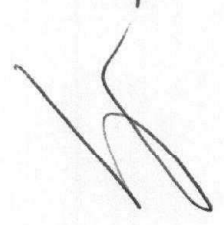
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2021

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2021	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI (Area)	0	0	0
D	5	4	1
C	43	18	25
B	37	22	15
A	2	2	0
TOTALE	87	46	41

In più occasioni la Giunta ha sottolineato 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 e 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 vari e qualifiche e l’assoluta mancanza di eccedenze.

PIANO DEI FABBISOGNI TEORICO

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA A PIENO ORGANICO	ASSUNZIONI TEORICHE NECESSARIE PER PIENO ORGANICO
DIRIGENTI	6	6
D	24	19
C	110	67+7stabilizzazioni
B	2	0
A	2	2 stabilizzazioni
Totale	144	

CATEGORIA	PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO AL 1/1/2020	PREVISIONI IN PENSIONI	PERSONALE DA ASSUMERE	STABIL. PRECARI	PERSONALE A PIENO ORGANICO	COSTO PERSONALE E IN SERVIZIO	STABIL. PRECARI	SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI	SPESA POTENZIALE A PIENO ORGANICO (STIMA)
DIR. Area	0		6	0	6	0	0	539.965,90	539.965,90
D	7	-2	19	0	24	252.782,89	0	729.964,11	982.747,00
C	41	-5	67	7	110	1.514.281,70	9.242,78	2.226.772,11	3.750.296,59
B	37	0	0	0	37	1.163.512,01	0	0	1.163.513,01
A	0	0	0	2	0	0	0	0	0
TOTALI	85	-7	38	9	0	2.930.576,60	9.242,78	3.496.702,12	6.436.521,50

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, considerando la precaria situazione economico-finanziaria, appare evidente l'impossibilità di raggiungere nel triennio il pieno organico.

Va comunque evidenziato che, compatibilmente con le esigenze di bilancio e nel rispetto delle normative vigenti in tema assunzionale, occorre, comunque, programmare una parziale assunzione delle figure professionali di cui al piano dei fabbisogni, si ipotizza il seguente piano assunzionale:

PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	ASSUNZIONI TEORICHE 2021	ASSUNZIONI TEORICHE 2022	ASSUNZIONI TEORICHE 2023
DIRIGENTI	0		0
D	4		0
C	20 (di cui 7 stabilizzazioni)		0
B	0		0
A	2 (di cui 2 stabilizzazioni)		0

In particolare, soffermandosi sul comparto non dirigenziale, va:

- Richiamato l'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001 il quale offre la possibilità, nell'ambito delle progressioni fra le aree, 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;
- Considerato l'art. 22 comma 15 del D.L. 75/2017 (come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162) il quale prevede la possibilità, nell'ambito delle riserve di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/01, di destinare alle progressioni verticali numero di posti che non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

- VISTO l'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 che, al fine di superare il precariato, consente alle pubbliche amministrazioni di assumere a tempo indeterminato, fino al 31 dicembre 2021 (termine così prorogato, dal 31 dicembre 2020, dal D.L. 126/2019) personale non dirigenziale che ha espletato almeno tre anni di servizio negli ultimi otto alle dipendenze dell'Amministrazione che procede all'assunzione.

Si avrà la seguente ripartizione:

	TOTAL ASSUNZIONI	CAPACITA' MADIA	RISERVE INTERNI (50%)	PROGR.30% - MADIA	RISERVA POSTI	NUOVE ASSUNZIONI SU STABILIZZAZIONI ESTERNI
FUNZIONARI	4	1,2	2	1	1	2
ISTRUTTORI	13	3,9	7	2	5	7
COLLABORATORI				0		0
COMMESSI	0			0		2

Calcolato in considerazione delle seguenti disponibilità assunzionali:

CATEGORIA	DISPONIBILITA' SU PENSIONI 2020	RISPARMI SU PROGRESSIONI E RISERVE POSTI
FUNZIONARI	99.320,10 €	0,00 €
ISTRUTTORI	210.026,38 €	73.211,69 €
COLLABORATORI	0,00 €	218.918,56 €
COMMESSI	0,00 €	0,00 €
Totale	309.346,48 €	292.130,25 €

e del seguente sviluppo:

RUOLO 01/01	PENSIONI 2020	RUOLO 31/12	DISPONIBILITA' SU PENSIONI 2020	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ASSUNZIONI	RISERVE INTERNI (50%)	RISPARMI SU PROGRESSIONI E RISERVE POSTI	NUOVE ASSUNZIONI SU STABILIZZAZIONI	COSTO STABILIZZAZIONI	RISPARMI SU STABILIZZAZIONI (SPESA A CARICO REGIONE)	ESTERNI	ORGANICO
FUNZIONARI	7	-2	5	4	153.676,65 €	2					2	9
ISTRUTTORI	41	-5	36	13	432.060,26 €	7	73.211,69 €	7	232.647,83 €	223.405,05 €	6	54
COLLABORATORI	37	0	37		0,00 €		218.918,56 €					30
COMMESSI	0	0	0		0,00 €			2	54.123,51 €	54.123,51 €	0	0
	85	-7	78		585.736,91 €		292.130,25 €		286.771,34 €	277.528,56 €		93

Le proiezioni assunzionali 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 e 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.

Azioni previste 2021

Occorre premettere che lo stato giuridico del personale delle Camere di Commercio Siciliane, secondo quanto disposto dalla L.R. 29/95 e s.m.i., è quello previsto dalle vigenti disposizioni in materia per il personale della Regione Siciliana (per il quale il trattamento di quiescenza e di previdenza era già disciplinato dalla L.R. 9 maggio 1986, n. 21) e che solo per il personale camerale assunto successivamente alla data di entrata in vigore della suddetta Legge 29/95 era prevista l'iscrizione alla gestione INPS ai fini della corresponsione del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Da quanto premesso si deduce che per considerare i "risparmi effettivi", essendo tutti i pensionati 2020 (assunti prima della L 29/95) a carico del bilancio camerale, occorre verificare attentamente l'equilibrio economico-patrimoniale del bilancio camerale.

Per una migliore quantificazione del risparmio si fornisce la seguente tabella contenente il risparmio effettivo sui pensionamenti (n°1 soggetto la cui pensione è erogata dall'INPS e i contributi non più versati per gli ex dipendenti):

	NUMERO PENSIONATI	SPESA DIPENDENTI	SPESA PENSIONATI	ECONOMIE
D6	2.00	€ 99.320,10	€ 84.660,15	€ 14.659,95
C9	3.00	€ 129.694,94	€ 65.982,07	€ 63.712,87
C8	1.00	€ 42.371,85	€ 32.045,36	€ 10.326,49
C5	1.00	€ 37.959,59	€ 19.574,12	€ 18.385,47
TOTALE		€ 309.346,48		€ 107.084,78

L'importo di Euro 107.084,78 costituisce il massimale spendibile nel 2021, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, da destinare alla riqualificazione del personale con particolare attenzione alla carenza delle figure apicali.

In particolare, considerata la drammatica situazione attuale di carenza di Dirigenti e Funzionari protrattasi da ben tre anni e non più sostenibile nel brevissimo periodo, si rende indispensabile l'adozione della procedura di cui all' art.19, co. 6, D.Lgs. 165/2001 per l'individuazione di figure dirigenziali (nei limiti numerici e finanziari permessi dalla normativa vigente) e l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D.L. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) per la progressione verticale del personale del comparto non dirigenziale con priorità alle figure apicali (nei limiti numerici e finanziari permessi dalla normativa vigente).

Considerate le risorse necessarie a finanziare il conferimento dell'incarico dirigenziale (Euro 37.247,17) il budget massimale a disposizione del tavolo tecnico per le progressioni verticali è di Euro 69.837,61 al quale vanno aggiunti i risparmi derivanti dalle differenze stipendiali.

I costi per l'attuazione dell'art. 22 comma 15 del D.L. 75/2017 sono i seguenti:

	PROGR.30% - MADIA	COSTI MADIA	Risparmi progressioni	delta
FUNZIONARI	1	38.419,16 €	43.231,65 €	-4.812,48 €
ISTRUTTORI	2	66.470,81 €	62.548,16 €	3.922,65 €
COLLABORATORI				
COMMESSI				
	3	104.889,97 €	105.779,81 €	-889,83 €

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 le OO.SS..