



Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022

INDICE

1. <i>CONTESTO NORMATIVO</i>	2
2. <i>LINEE DI INDIRIZZO ED EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE</i>	5
3. <i>RIFORMA CAMERALE E CAPACITA' ASSUNZIONALE</i>	7
4. <i>CAMERA DI COMMERCIO DELLA BASILICATA</i>	11
4.1 Contesto interno	11
4.2 Dotazione organica.....	13
4.3 Spesa potenziale massima	14
4.4 Cessazioni dal servizio	18
5. <i>PIANO OCCUPAZIONALE 2020</i>	20
5.1 Vincoli.....	20
5.2 Opportunità	21



1. CONTESTO NORMATIVO

La norma contenuta nell'art. 39 della legge n. 449 del 24 dicembre 1997 prevede la programmazione triennale del fabbisogno occupazionale *“per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*; tale adempimento è disciplinato dall'art. 6, commi 2, 3 e 4 del D.lgs. n. 165/2001 (Testo Unico del Pubblico impiego).

Al comma 2, l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche *“adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter”* allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il 22 giugno 2017 sono entrati in vigore i due decreti attuativi della delega contenuta nella legge n. 124/2015 per quanto attiene alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, i quali costituiscono l'asse portante della c.d. *“riforma Madia”*: il D.lgs. n. 74/2017 (modifiche al D.lgs. n. 150/2009, c.d. *“legge Brunetta”*) e il D.lgs. n. 75/2017. Essi contengono positive misure nei confronti della pubblica amministrazione, quali il passaggio dalla vecchia *“pianta organica”* alla rimodulazione della dotazione organica in funzione dei fabbisogni programmati di personale (art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1 del D.lgs. n. 75/2017) e la previsione di un piano straordinario di assorbimento del precariato. Inoltre, il D.lgs. n. 74/2017 interviene nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane in servizio, prevedendo criteri di riconoscimento del merito nella valutazione della performance organizzativa e individuale, in coerenza con gli obiettivi strategici di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle amministrazioni.

In vista, poi, del conferimento del trattamento economico accessorio è riconosciuta una maggiore centralità alla contrattazione integrativa nella distribuzione delle risorse legate alla valutazione delle prestazioni, mediante un sistema in cui assume peso prevalente la performance dell'ambito organizzativo rispetto a quella individuale.

La legge delega n. 124/2015 (art. 16 commi 1 e 2, e art. 17 comma 1) ha riformulato le norme contenute nel Testo Unico del Pubblico Impiego in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane nelle amministrazioni pubbliche, introducendo alcuni rilevanti criteri ai quali occorre parametrare le scelte organizzative inerenti al fabbisogno di personale, non escluso quello inquadrato alle dipendenze degli enti camerali.



Si può dire che l’emanazione dei due suddetti decreti di attuazione della delega, per quanto di gran lunga i più importanti e incisivi atti, sia il culmine di un lungo processo normativo iniziato anni addietro e caratterizzato da una successione di provvedimenti che, pur intervenendo nel solco delineato dalle norme del Testo unico del 2001, ne hanno modificato più o meno significativamente, sebbene non senza incoerenze, alcune parti sostanziali.

Come accennato, la disciplina che da ultima attua la delega contenuta nella legge 124/2015 in materia di programmazione del fabbisogno di personale si estende al sistema delle Camere di commercio, in quanto amministrazioni pubbliche, dovendosi perciò armonizzare con le nuove norme, di riordino delle funzioni di queste ultime e di razionalizzazione delle loro sedi, che trovano posto nel vigente D.lgs. n. 219/2016 (modifiche alla legge n. 580/1993). In tal senso, già l’art. 17 della legge 124/2015, che ha modificato l’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, richiamando la disposizione contenuta nell’art. 3, comma 1 del predetto decreto di riforma del sistema camerale prevede sia la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi fabbisogni, che il progressivo superamento della dotazione organica quale limite assunzionale, pur nel dovuto rispetto “dei vincoli di spesa”, che rispondono anche all’esigenza di favorire i processi di mobilità ex art. 30, commi 1 e 2, e ss., del D.lgs. n. 165/2001.

E’ noto come nella previgente normativa riguardante la gestione delle risorse umane degli enti la programmazione triennale dei fabbisogni abbia rivestito un ruolo pregnante, essendo questa l’indispensabile presupposto per l’avvio di tutte le procedure di reclutamento di personale. Ma nella nuova formulazione dell’art. 6 del T.U. essa diviene ancor più centrale e acquista un rilievo strategico, atteso che la norma postula la preminente funzione assunta dalla pianificazione del fabbisogno di personale nei confronti dell’assetto organizzativo dell’ente; fin troppo eloquentemente prescrive, infatti, il testo del comma 1, art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 75/2017, che *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità di cui all’art. 1 comma 1 adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti”*, chiarendo come nella nuova impostazione la programmazione del reclutamento debba essere legata alle reali esigenze organizzative della singola amministrazione, con superamento almeno parziale dei vincoli della pianta organica.

Proprio nella valorizzazione del piano del fabbisogno, a scapito della “dotazione organica”, può rinvenirsi il principale elemento caratterizzante la riforma del T.U. del pubblico impiego attuata dal D.Lgs. n. 75/2017: il legislatore non sopprime il vincolo della dotazione organica ma stabilisce che essa divenga una conseguenza delle scelte compiute dalle singole amministrazioni e inserite nei rispettivi Piani del fabbisogno.



Perciò, nel dettato dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, commi 2 e 3, come novellati dal D.lgs. n. 75/2017, trova compimento l'intendimento legislativo volto a conferire maggiore flessibilità ai criteri di reclutamento e gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, perseguito attraverso il nuovo strumento di carattere gestionale e dinamico, anziché statico, rappresentato dal Piano triennale dell'occupazione: a quest'ultimo le nuove disposizioni affidano l'obiettivo della gestione della politica assunzionale negli enti, in direzione di un superamento graduale dell'attuale limite costituito dalla dotazione organica; in altri termini, esse stabiliscono che l'immissione in servizio di nuove unità lavorative possa variare in base ai fabbisogni di ciascuna amministrazione.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con il Piano della performance (art. 6, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001), contenente gli obiettivi che l'ente è impegnato a raggiungere, anche nell'ottica di una quanto mai avvertita necessità di procedere, compatibilmente con i propri fabbisogni, all'aggiornamento delle competenze professionali onde consentire all'amministrazione il raggiungimento di elevati standard quanti-qualitativi di servizio; ciò anche in considerazione del fatto che il vecchio riferimento alla pianta organica non ha, oggettivamente, favorito l'immissione in organico di profili adeguati alle richieste dell'utenza e in linea con modalità innovative nell'erogazione dei propri servizi. Cosicché l'attuale assetto professionale, circoscritto dai ripetuti blocchi del turn-over, risulta sganciato da criteri di razionalità organizzativa e sembra rispondere solo alla logica efficientistica del rispetto dei vincoli di spesa.

Le recenti modifiche all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 sono finalizzate alla creazione di un apparato professionale maggiormente qualificato, in grado di realizzare al meglio gli obiettivi definiti nel piano delle performance, sia ottimizzando l'impiego delle risorse disponibili e sia procedendo alle assunzioni, in base ai fabbisogni programmati, senza alcun vincolo nella distribuzione del personale tra livelli di inquadramento giuridico e, comunque, assicurando sempre il rispetto dei limiti di spesa vigenti.



2. LINEE DI INDIRIZZO ED EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

Le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018 e pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018 definiscono in sintesi i seguenti indirizzi:

- la dotazione organica si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno che non può essere oltrepassato dal piano triennale dei fabbisogni di personale;
- nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e all’analisi predittiva sulle cessazioni di personale, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- nell’ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve conseguentemente indicare le risorse finanziarie necessarie, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

I suddetti indirizzi risultano avvalorati dalle più recenti delibere della Corte dei Conti in sede di controllo, in particolare Sezione Autonomie n. 4/2019/QMIG, che a sua volta richiama Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR nonché Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 548/2018/PAR.

L’approdo ermeneutico di tali pronunce conferma che il concetto di dotazione organica viene oggi superato da quello di “dotazione” di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

Pertanto le amministrazioni, all’interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l’impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l’adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le apposite linee di indirizzo) possono procedere all’eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati “garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”.



Ne deriva che, nella costruzione dei contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica deve essere espressa in termini finanziari. In tale costruzione il valore iniziale della spesa massima potenziale deve essere calcolato attribuendo i valori derivanti dagli oneri di personale come emergenti dalla vigente dotazione organica adottata. In questo novellato quadro normativo, il Piano Triennale viene a porsi come strumento sostitutivo della dotazione organica. Quest'ultima, tuttavia, utilizzata quale necessario momento di passaggio per la costruzione della dotazione di spesa massima potenziale, assume in tale fase una sua valenza per così dire "figurativa" nel senso di essere necessaria per la quantificazione della spesa massima potenziale espressa dal Piano.

La conferma di questa tesi si desume a chiare lettere dal paragrafo 2.1 delle Linee di indirizzo dedicato al "... superamento della dotazione organica" ove si afferma che "per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. 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, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione". (Linee di indirizzo, paragrafo 2.1, pag. 10).

Le stesse linee guida formulano inoltre il fondamentale criterio di calcolo secondo cui "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale 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 in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".



3. RIFORMA CAMERALE E CAPACITA' ASSUNZIONALE

La legge n. 124 del 07/08/2015 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” definisce 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 nazionale 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 sopracitata, sono stati emanati il D.Lgs. n. 219 del 25/11/2016 ed il Decreto Ministeriale 16/02/2018 che, in attuazione del D.lgs. 219/2016 e, in particolare, del comma 3 dell’articolo 3, nonché della proposta trasmessa con nota n. 12872 dell’8 giugno 2017 da Unioncamere al Ministero, nei termini previsti dal comma 1 dell’articolo 3 e corredata dei piani di cui ai commi 2 e 3, include un piano complessivo di razionalizzazione organizzativa delle Camere di commercio che contiene: a) il riassetto degli uffici e dei contingenti di personale in funzione dell’esercizio delle competenze e delle funzioni di cui all’articolo 2 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e successive integrazioni e modificazioni; b) la conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche del personale dirigente e non dirigente, nonché la rideterminazione delle risorse finanziarie dei corrispondenti fondi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa; c) la razionale distribuzione del personale dipendente delle Camere di commercio, con possibilità di realizzare processi di mobilità tra le medesime Camere, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, prescindendo dal nulla osta da parte della Camera di commercio cedente. Nel medesimo piano sono fissati anche i criteri per individuare il personale soggetto ai suddetti processi di mobilità, nonché l’eventuale personale soprannumerario non ricollocabile nell’ambito delle Camere di commercio.

L’articolo 3 del D.lgs. 219/2016, in particolare, disegna l’impianto regolativo della capacità assunzionale delle Camere di commercio successiva alla riforma, e si fonda sull’inibizione assoluta a procedere alla copertura di posti in organico fintanto che non si siano concluse le operazioni di ricollocamento (al proprio interno, ovvero tra di esse, o nelle altre pubbliche amministrazioni) di personale delle Camere stesse che risultasse



in soprannumero all'esito delle razionalizzazioni organizzative volute dalla riforma (comma 9: *“Fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, alle camere di commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione”*).

In tale contesto interviene tuttavia l'articolo 1, comma 450, della legge n. 145 del 30/12/2018, che recita: *“Dopo il comma 9 dell'articolo 3 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, è inserito il seguente: « 9-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono 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 »”*.

Tale opportunità investe due delle tre tipologie di enti camerali disegnati dalla riforma del 2016 e dal decreto attuativo del 2018, vale a dire quelli che non sono interessati da accorpamenti con altri enti camerali e quelli che li abbiano già conclusi, dando vita al nuovo ente unico. Le restanti Camere (vale a dire, quelle rispetto alle quali il processo di accorpamento è in itinere) sono, invece, escluse dall'utilizzo di tale possibilità in ragione del fatto che solo con l'integrazione tra le risorse umane provenienti da enti diversi (che l'accorpamento determinerà) si potrà disporre di un quadro stabile di partenza su posti in organico e coperture relative e saranno possibili, quindi, le valutazioni necessarie ai fini di una corretta e definitiva impostazione del percorso di reclutamento.

Nel febbraio del 2019, Unioncamere ha fornito alle Camere di commercio alcune indicazioni orientative sulla gestione delle fasi di avvio del percorso applicativo della norma, sottolineandone innanzitutto la portata e, successivamente, indicando la possibilità, da parte dei singoli enti, di impostare la programmazione dei fabbisogni, atto imprescindibile per poter fare luogo a qualsiasi immissione dall'esterno in una P.A., disponendo di due ipotesi di lavoro: la prima utilizzabile qualora si volesse che gli spazi di assunzione da gestire insistessero sulla dotazione organica approvata dal D.M. 16/02/2018, rimanendo la programmazione dei fabbisogni contenuta nell'ambito delle scoperture di organico, la seconda concernente la revisione dell'assetto organizzativo in base alla mappa dei servizi allora solo validata dal MISE ma non ancora oggetto di formalizzazione con Decreto.

Gli Organi della Camera di commercio della Basilicata, nella fase di avvio della programmazione pluriennale e in sede di predisposizione e successiva approvazione del



primo Preventivo Economico, evidenziarono come l'Ente non fosse, in quel momento, in condizione di definire un Piano triennale esaustivo, mancando alcuni elementi essenziali per effettuare una ricognizione definitiva del fabbisogno di personale, sia in quanto incompiuta una parte della riforma del sistema camerale (in particolare non essendo stato ancora emanato dal Ministero dello Sviluppo Economico il Decreto di riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento previsto dall'art. 7 del D.M. 16/02/2018) sia in quanto, in base alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance (non ancora definiti al momento dell'approvazione del Preventivo Economico 2019).

La nuova Camera di commercio della Basilicata non aveva, in quel momento, avviato il proprio ciclo della performance per i motivi descritti nel provvedimento presidenziale n. 2 del 23/01/2019 ratificato con delibera di Giunta n. 18 del 14/02/2019; pertanto, gli Organi si riservarono di aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di personale appena fossero disponibili tutti gli elementi necessari a svolgere una ricognizione delle attività e dei nuovi servizi, degli obiettivi di performance e della micro organizzazione dell'Ente.

Allo stato attuale, invece, al termine di un notevole sforzo organizzativo, la Camera di commercio della Basilicata ha colmato i ritardi fisiologici nella programmazione che hanno contraddistinto l'annualità 2019 e, come verrà successivamente descritto nella sezione del presente documento relativa al "contesto interno", si è pienamente posta a regime sia mediante l'approvazione, nei termini prescritti dalla normativa vigente, dei documenti di programmazione rientranti nel ciclo della performance 2020 (Relazione previsionale e programmatica 2020, Preventivo economico 2020 con l'allegato PIRA, Piano della performance 2020-2022, Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022) sia mediante la definizione, con una serie di provvedimenti emanati dal maggio 2019 al febbraio 2020, del definitivo assetto micro organizzativo dell'ente.

Prudenzialmente, inoltre, si è ritenuto dover attendere, per una compiuta definizione dei fabbisogni nonché per la necessaria valutazione di adeguatezza e coerenza del documento di programmazione, l'entrata in vigore della legge di bilancio 2020 nonché del decreto "milleproroghe", che avrebbero potuto incidere sui vincoli e sulla capacità assunzionale dell'ente.

Intervenuti tali atti normativi, e quindi in tale definita situazione, Unioncamere ha trasmesso ai Segretari Generali delle Camere di commercio, con prot. 3394 del 06/02/2020, le "*Prime note di interesse del sistema camerale sulla Legge di bilancio 2020*" che, in apposita sezione rubricata "Disposizioni sul Personale – Precisazioni sulle



assunzioni”, affermano che la legge di bilancio 2020 (n. 160 del 27/12/2019) non modifica l’attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi che, pertanto, resta regolato per le Camere di commercio dall’art. 3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. 219/2016. Infatti - afferma sempre Unioncamere - la legge 160/2019 e il D.L. 162/2019 non modificano l’attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi che, pertanto, resta regolato anche per il 2020 dall’art. 3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. 219/2016 senza necessità di proroghe espresse, perché il comma 9 si applica fino al completamento della mobilità prevista dal D.lgs. 219/2016, mentre il comma 9-bis si applica a decorrere dal 01/01/2019 senza scadenza, fino a quando sarà applicabile il comma 9.

In sostanza - spiega Unioncamere - a prima vista l’individuazione del completamento delle procedure di mobilità sembra poggiare sulla formulazione del comma 8 dell’art. 3 cit., il quale parte dall’assunto che al 31/12/2019 le mobilità fossero concluse e stabilisce che per il personale non ancora ricollocato a quella data (nonostante la conclusione delle procedura di mobilità) si applica la disciplina sulle eccedenze di personale del D.lgs. n. 165. Qualora, però, com’è avvenuto, le mobilità non si siano ancora concluse al 31/12/2019 (in quanto diverse Camere stanno chiudendo gli accorpamenti e fino alla nascita del nuovo ente non può dirsi con certezza che, nelle realtà interessate, non si determinino posizioni di eccedenza), non si può concludere nel senso che dal 2020 si torna al regime ordinario sulle assunzioni.

Ne discende che per la Camera di commercio della Basilicata che, avendo concluso il processo di accorpamento, rientra nelle tipologie di enti camerali cui è applicabile l’articolo 1, comma 450, della legge 145/2018, il regime delle assunzioni resta regolato, anche per il 2020, dalla norma speciale introdotta dalla disposizione richiamata (comma 9-bis dell’art. 3 del decreto 219/2016); quindi, per il 2020, sono sostanzialmente confermate le indicazioni fornite da Unioncamere con le linee guida del febbraio 2019 compresa l’opzione, nella programmazione dei fabbisogni, per l’ipotesi di lavoro che prevede che gli spazi di assunzione da gestire insistano sull’attuale dotazione organica (quella approvata dal D.M. 16/02/2018) e che, comunque, la programmazione dei fabbisogni rimanga contenuta nell’ambito delle attuali scoperture di organico.

Pertanto, nell’atto di programmazione, i presupposti ai quali dover fare riferimento per indicare i fabbisogni (dotazione e scoperture) sono già dati e non vanno costruiti ex novo, e le coperture prescelte investono o la sostituzione di figure professionali non più presenti o l’acquisizione di competenze che hanno sì una radice nei profili ridottisi per cessazioni, ma che cominciano a guardare ai nuovi contenuti di competenze voluti dalla riforma.



4. CAMERA DI COMMERCIO DELLA BASILICATA

4.1 Contesto interno

La Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata è stata istituita con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 recante *“Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale”*.

In applicazione dell’articolo 2 del citato decreto ministeriale, il nuovo Ente si è costituito il 22 ottobre 2018, data di insediamento del Consiglio.

La Camera della Basilicata svolge le proprie attività presso le sue tre sedi:

- la sede legale in Potenza al Corso XVIII agosto 34;
- la sede secondaria in Matera alla Via Lucana 82;
- la sede operativa in Potenza alla Via dell’Edilizia.

Con riferimento al vigente assetto normativo e funzionale, la Camera di commercio ha il compito di svolgere, nell’ambito della circoscrizione di riferimento, attività di supporto e di promozione degli interessi generali delle imprese e delle economie locali, erogando servizi nelle materie amministrative ed economiche relative al sistema delle imprese.

In particolare, la missione dell’Ente poggia sull’ambito funzionale così come definito dal vigente quadro normativo di riferimento, che ha delineato un rinnovato ruolo della Camera di commercio quale interlocutore pubblico strategico sulle tematiche più rilevanti concernenti lo sviluppo e la competitività del sistema economico per promuovere le economie territoriali; per assicurare la trasparenza, la sicurezza e la legalità dell’agire economico; per supportare il placement e l’orientamento al lavoro ed alle professioni; per incentivare il turismo e la valorizzazione del patrimonio culturale; per stimolare i processi d’innovazione e di digitalizzazione delle imprese.

Pertanto, a seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. n. 219/2016, le competenze della Camera di commercio possono oggi essere ricondotte agli ambiti d’intervento recentemente oggetto di normazione da parte del MISE con Decreto del 7 marzo 2019, con cui è stata operata la ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull’intero territorio nazionale, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche di propria competenza previste dal comma 2 articolo 2 della legge n. 580/1993 e ss.mm.ii.



Il Consiglio della Camera di commercio della Basilicata ha approvato, con deliberazione n. 8 del 15 marzo 2019, le linee programmatiche di mandato 2019-2023 e la Relazione Previsionale e Programmatica 2019, da cui ha tratto origine il primo Piano della Performance 2019/2021, adottato dalla Giunta con deliberazione n. 69 del 28 giugno 2019, che ha focalizzato l'attenzione sull'esercizio 2019 inserendo, tuttavia, una verifica prospettica sul 2020 e 2021.

Dopo la fase transitoria, immediatamente successiva alla costituzione del nuovo Ente, da ottobre 2019 il ciclo della performance è andato a regime con l'approvazione da parte del Consiglio della Relazione Previsionale e Programmatica 2020, con deliberazione n. 19 del 28 ottobre, e del Preventivo economico 2020, con deliberazione n. 23 del 20 dicembre.

Con deliberazione n. 2 del 31 gennaio 2020, è stato quindi approvato dalla Giunta il Piano della performance 2020/2022 che, in applicazione del principio di integrazione di cui al combinato disposto degli articoli 4 comma 1 e 10 comma 1 ter del D.Lgs. n. 150/2009, come anche tracciato dal D.P.R. 254/05 che pone la necessità di assicurare il più ampio collegamento tra il ciclo della performance ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, contiene obiettivi allineati agli indicatori ed ai target previsti nei documenti di bilancio, in particolare con riferimento al Piano Indicatori e Risultati Attesi di bilancio - PIRA 2020 - quale allegato del Preventivo economico 2020.

Particolare rilievo è stato dato al coordinamento e all'integrazione fra gli ambiti relativi alla performance rispetto a quelli attinenti alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione, implementando un sistema permanente di collegamento tra le rispettive attività di programmazione dell'Ente. Conseguentemente, in ossequio al vigente dettato normativo - in particolare all'art. 44 del D. Lgs. n. 33/2023 ed alle indicazioni dell'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione - la promozione di maggiori livelli di trasparenza, di legalità e d'integrità è stata tradotta dall'Ente camerale attraverso specifici obiettivi di performance organizzativa (per la struttura e per gli uffici) e individuali (per dirigenti e responsabili di unità organizzative complesse e per il personale inquadrato nelle diverse categorie professionali), definendo specifici ed adeguati indicatori. Al contempo, la mappatura dei processi realizzata per la prevenzione del rischio corruttivo nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 31 gennaio 2020, è concepita e sviluppata in termini funzionali per una migliore pianificazione della performance.

Dal punto di vista strutturale, il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 13 dell'11 gennaio 2019, delinea la



struttura dell'Ente, il cui assetto macro-organizzativo risulta basato su Aree dirigenziali, a loro volta articolate in Servizi/Unità operative complesse e, a cascata, in Uffici/Unità operative semplici.

La vigente macro-organizzazione della Camera di commercio della Basilicata prevede tre Aree dirigenziali istituite in via definitiva dalla Giunta con deliberazione n. 14 dell'11 gennaio 2019:

- ✓ Area n. 1 “Affari generali, Amministrativi ed Istituzionali” comprendente Affari Generali, supporto alla Presidenza e alla Segreteria Generale, Compliance normativa, Contabilità, Provveditorato, Personale, Agricoltura;
- ✓ Area n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione di Mercato” comprendente Registro Imprese, Repertorio Economico Amministrativo, SUAP, Albi e Ruoli, Albo Gestori Ambientali, Diritto Annuale, Verifiche Metriche, Attività sanzionatoria, Protesti, Marchi e Brevetti, Tutela della Fede Pubblica;
- ✓ Area n. 3 “Promozione ed Assistenza alle Imprese” comprendente Promozione Economica, Assistenza alle Imprese, Digitalizzazione e Punto Impresa Digitale, Orientamento al lavoro e alle professioni, Valorizzazione del patrimonio culturale, Sviluppo e promozione del Turismo, Internazionalizzazione, Certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione.

L'assetto micro-organizzativo è stato invece definito dal Segretario Generale con ordine di servizio n. 5 del 29 maggio 2019 e successivamente modificato e integrato con ordine di servizio n. 9 del 31 dicembre 2019.

4.2 Dotazione organica

Con l'articolo 7 comma 1 del D.M. 16/02/2018 vengono approvate le seguenti dotazioni organiche delle sopresse Camere di commercio di Potenza e di Matera:

Tab. 1

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Matera	1	0	6	11	0	5	0	23
Potenza	2	1	9	15	5	5	3	40

Pertanto, l'attuale dotazione organica della Camera di commercio della Basilicata, come prevista dal Piano di razionalizzazione approvato dal Ministero dello Sviluppo Economico con D.M. 16/02/2018, è la seguente:



Tab. 2

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Matera</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>23</i>
<i>Potenza</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>15</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>40</i>
Basilicata	3	1	15	26	5	10	3	63

Con riferimento invece al numero degli occupati, al 31/12/2019 la situazione risulta essere la seguente:

Tab. 3

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>15</i>	<i>26</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>3</i>	<i>63</i>
Occupati	3	1	14	22,5	4	10	3	57,5
Posti scoperti	0	0	1	3,5	1	0	0	5,5

Ad oggi, con la cessazione dal servizio di un Dirigente (dal 01/01/2020) e di un'ulteriore unità di categoria D (dal 01/02/2020), la situazione risulta essere la seguente:

Tab. 4

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>15</i>	<i>26</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>3</i>	<i>63</i>
Occupati	2	1	13	22,5	4	10	3	55,5
Posti scoperti	1	0	2	3,5	1	0	0	7,5

4.3 Spesa potenziale massima

Lo scenario delineato dalle disposizioni normative, dalle Linee guida ministeriali e dalle pronunce della Corte dei Conti prima richiamate, impone pertanto di partire dalle dotazioni organiche approvate con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16/02/2018 e di ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria (*"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale 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 in relazione alle fasce o posizioni economiche"*).



Quanto ai criteri per il calcolo, essi sono stati elaborati nel corso degli anni attraverso note del Dipartimento della Funzione Pubblica (n. 46078/2010 e 11786/2011), circolari della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e pareri e delibere delle varie sezioni della Corte dei Conti.

Il principio fondamentale, in ogni caso, è concordemente rappresentato dalla necessaria **omogeneità dei dati** utilizzati per il computo, sia per la spesa potenziale massima (calcolata sulla dotazione organica teorica), sia per la spesa effettiva (calcolata sul personale in servizio), sia per la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio, sia per la spesa relativa alle assunzioni. Pertanto, come del resto ribadito da Unioncamere, anche in caso di dubbi circa la riconducibilità di un dato emolumento alla nozione di “trattamento economico fondamentale”, quello che conta è l’omogeneità del criterio seguito (se si calcola un emolumento, esso va calcolato per la spesa potenziale massima, per quella effettiva, per le cessazioni e per determinare quindi le assunzioni possibili; se quel dato emolumento non si calcola in una di queste voci, non va calcolato mai).

Ciò posto, e assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione e l’Irap (ed escludendo gli oneri relativi al trattamento accessorio), il **valore di spesa potenziale della Camera di commercio della Basilicata**, corrispondente all’ultima dotazione organica adottata (63 unità), deriva dalla seguente tabella.



4.4 Cessazioni dal servizio

Partendo dal presupposto che *“Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite ... non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata”*, e rilevato che la differenza tra spesa potenziale massima (€ 2.048.572,46) e spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2019 (€ 1.875.856,46) corrisponde a **€ 172.716,00** per cui, in ogni caso, la spesa per nuove assunzioni va contenuta in tale cifra, occorre calcolare, ai sensi dell’art. 1, comma 450, della legge 145/2018, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio che, qualora inferiore ad € 172.716,00, andrebbe a diminuire tale capacità assunzionale.

In primis va sottolineato che la spesa richiamata dall’art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella *“corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente”* va necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. *“resti assunzionali”*: la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale desumibile dai pareri resi dalla Corte dei Conti in riferimento a previsioni dal contenuto del tutto analogo; si veda, in particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 (entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero) e, soprattutto, Sez. Autonomie 25/2017 che fissa il principio secondo cui *“i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell’epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”*.

Quindi le risorse non utilizzate nel 2019 (anno di prima applicazione dell’art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16), calcolate sulle cessazioni 2018, potranno essere utilizzate nel 2020 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2019.

Per completezza di esposizione, e pur non applicandosi tale regola alla Camera di commercio della Basilicata per l’annualità in corso, va anche ribadito che l’art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 convertito in legge 135/2012 ha stabilito, tra l’altro, che *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*.

Ciò posto, e adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio è quella risultante dalla seguente tabella.



Tab. 7

	CATEGORIA	STIPENDIO BASE	STIPENDIO BASE ANNUO	Contributo INPDAP	Cont. ENPDEP	Cont. INAIL	Quota TFR	IRAP	TOTALE ANNUO EFFETTIVO
C.L.	C	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
S.A.	C	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
P.A.	C	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
L.G.	C	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
F.D.	C	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
C.M.	D	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
D.M.	D	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
		€ 12.165,94	€ 158.157,22	€ 37.641,42	€ 147,09	€ 1.757,13	€ 13.179,77	€ 13.443,36	€ 224.325,98

Come chiaramente evincibile, la spesa per cessazioni (€ 224.325,98) non risulta inferiore, bensì superiore, alla differenza tra spesa potenziale massima (€ 2.048.572,46) e spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2019 (€ 1.875.856,46) corrispondente a € 172.716,00 e quindi, in base al principio secondo cui la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, in quanto la spesa potenziale massima è imposta come vincolo esterno (“limite di contabilità pubblica”) che non può essere oltrepassato dal piano triennale dei fabbisogni di personale, la capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata per l’anno 2020 resta attestata su **€ 172.716,00.**

Si provvede, conseguentemente, alla definizione del piano occupazionale 2020 di cui alla seguente sezione specificando che, in relazione alle annualità 2021 e 2022, pur a fronte di ulteriori previste cessazioni di personale, non risulta possibile, al momento, pianificare assunzioni in considerazione della limitata portata temporale dell’art. 1 comma 450 della legge 145/2018 nonché della circostanza che gli spazi assunzionali restano vincolati alle disposizioni di legge relative al riassetto del Sistema Camerale.



5. PIANO OCCUPAZIONALE 2020

5.1 Vincoli

Nell'operare la programmazione delle assunzioni per il 2020, la Camera di commercio della Basilicata deve soggiacere a due vincoli.

Il primo vincolo è rappresentato dall'applicazione dei principi dettati dalla legge n. 68 del 12 marzo 1999 in materia di “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” e, in particolare, dell'art. 3 relativo alle quote di riserva che determina l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati, di avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle c.d. “*categorie protette*” nella seguente misura: sette per cento dei lavoratori occupati, se l'ente occupa più di 50 dipendenti; due lavoratori, se occupa da 36 a 50 dipendenti; un lavoratore, se occupa da 15 a 35 dipendenti.

A seguito dell'accorpamento tra le cessate Camere di commercio di Potenza e di Matera, la nuova Camera di commercio della Basilicata occupa più di 50 dipendenti, pertanto rientra tra gli enti tenuti ad avere alle dipendenze un numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette pari al sette per cento dei lavoratori occupati che, secondo i criteri di computo indicati dalla stessa legge 68/1999 nonché dalle Direttive ministeriali in materia, risulta essere pari a quattro laddove i lavoratori appartenenti a categorie protette attualmente occupati, precedentemente assunti dalle Camere accorpate, sono tre.

Pertanto, l'assunzione di una ulteriore unità di personale ex lege 68/1999 risulta essere prioritaria, e deve insistere su uno dei posti ad oggi scoperti nell'attuale dotazione organica, individuabile nella categoria B3 (cfr. Tab. 4).

Tra l'altro, la Direttiva DFP n. 1/2019 (“*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette*”) sottolinea che, anche in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo (aggiungendo che anche le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni: in sostanza, le dinamiche inerenti a questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata).

Pur tuttavia, secondo la medesima Direttiva, “*le assunzioni delle categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale*”, quindi non sono soggette ai vincoli dell'art. 3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. 219/2016.



L'assunzione di una unità di personale appartenente a categorie protette, pertanto, rappresenta un obbligo ma non riduce la capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata che rimane quindi attestata su € 172.716,00.

Incidendo, viceversa, sulla capacità assunzionale l'ulteriore vincolo rappresentato dalla norma di cui all'art. 3 comma 101 della legge 24/12/2007 n. 244, che recita: *“Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”*.

Essendo agli atti della Camera di commercio della Basilicata le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro di due dipendenti di categoria C assunti a tempo parziale (N.G., prot. 711 del 07/11/2018 e P.G., prot. 3082 del 18/02/2019), si rende obbligatorio dare precedenza a tali trasformazioni, che potranno insistere su uno dei 3,5 posti di categoria C ad oggi scoperti nell'attuale dotazione organica (cfr. Tab. 4), per una spesa (calcolata sulla base degli usuali, omogenei, parametri) pari a € 31.260,13 come derivante dalla seguente tabella.

Tab. 8

Dipendente	N.POSTI	CATEGORIA	STIPENDIO BASE	STIPENDIO BASE ANNUO	Contributo INPDAP	Cont. ENPDEP	Cont. INAIL	Quota TFR	IRAP	TOTALE ANNUO
N.G.	0,5	C	€ 847,67	€ 11.019,71	€ 2.622,69	€ 10,25	€ 122,43	€ 918,31	€ 936,68	€ 15.630,06
P.G.	0,5	C	€ 847,67	€ 11.019,71	€ 2.622,69	€ 10,25	€ 122,43	€ 918,31	€ 936,68	€ 15.630,06
	1		€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13

Ne consegue che la residua capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata, su cui fondare le decisioni inerenti ulteriori assunzioni, risulta pari a € 141.455,87.

5.2 Opportunità

Fermi i vincoli sopra descritti, si rende possibile operare le più opportune valutazioni in ordine ad ulteriori assunzioni che, per tutto quanto prima rappresentato, dovranno tener conto di due obblighi:

- 1) Copertura di posti liberi nella dotazione organica approvata dal MISE con D.M. 16/02/2018;
- 2) Contenimento della spesa (anche in questo caso sulla base degli usuali, omogenei, parametri) in € 141.455,87.



Non considerando il posto scoperto in categoria B3 da occupare mediante assunzione di una unità di personale appartenente alle categorie protette, ed uno dei 3,5 posti scoperti in categoria C da occupare mediante la trasformazione in *full time* del rapporto di lavoro dei due dipendenti di categoria C assunti in *part time* al 50% che hanno fatto richiesta in tal senso, le attuali scoperture residue attengono rispettivamente (cfr. Tab. 4) a:

- 1) 1 posto di dirigente;
- 2) 2 posti in categoria D;
- 3) 2,5 posti in categoria C.

La spesa potenziale totale relativa a tali scoperture residue ammonta a € 207.606,74, secondo quanto emerge dalla seguente tabella.

Tab. 9

N.POSTI	CATEGORIA	LIVELLO	STIPENDIO BASE	STIPENDIO BASE ANNUO	Contributo INPDAP	Cont. ENPDEP	Cont. INAIL	Quota TFR	IRAP	TOTALE ANNUO EFFETTIVO
1	C	1	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
1	C	1	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
0,5	C	1	€ 847,67	€ 11.019,71	€ 2.622,69	€ 10,25	€ 122,43	€ 918,31	€ 936,68	€ 15.630,06
1	D	1	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
1	D	1	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
1	DIR	DIR	€ 3.331,61	€ 43.310,93	€ 10.308,00	€ 40,28	€ 481,18	€ 3.609,24	€ 3.681,43	€ 61.431,07
5,5			€ 11.259,20	€ 146.369,60	€ 34.835,96	€ 136,12	€ 1.626,17	€ 12.197,47	€ 12.441,42	€ 207.606,74

Dovendo tuttavia garantire la neutralità di spesa, nel limite fissato di € 141.455,87, vengono di seguito rappresentate le ipotesi di assunzioni proposte, su cui la Giunta potrà esprimersi.

IPOTESI A

n. 2 unità di categoria D1 e n. 2 unità di categoria C1 per una spesa di **€ 130.545,62** (€ 34.012,68 + € 34.012,68 + € 31.260,13 + € 31.260,13) e con un residuo di € 10.910,25

IPOTESI B

n. 1 dirigente e n. 2 unità di categoria D1 per una spesa di **€ 129.456,43** (€ 61.431,07 + € 34.012,68 + € 34.012,68) e con un residuo di € 11.999,44

IPOTESI C

n. 1 dirigente e n. 2 unità di categoria C1 per una spesa di **€ 123.951,33** (€ 61.431,07 + € 31.260,13 + € 31.260,13) e con un residuo di € 17.504,54



Si rammenta infine, per completezza di informazione al fine della scelta tra le ipotesi prospettate, che:

- ogni ipotesi tra quelle sopra rappresentate soggiace all'obbligo di indicazione ad Unioncamere delle assunzioni previste con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- successivamente, per la copertura dei posti, si dovrà provvedere alla verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- la recente legge n. 56 del 19/06/2019, c.d. "legge concretezza", all'art. 3, comma 8 ha previsto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, abbiano la possibilità di esperire le procedure concorsuali pubbliche nel triennio 2019 - 2021 senza effettuare previamente le procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- le eventuali procedure concorsuali, infine, potranno essere esperite ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., che contempla la possibilità per l'Amministrazione 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, prevedendo altresì che la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisca titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

Tale ultima considerazione può rilevare con riferimento a due eventuali riserve al personale interno nell'ipotesi "A" (un posto di categoria D e un posto di categoria C) o con riferimento ad una eventuale riserva al personale interno nelle ipotesi "B" (un posto di categoria D) o "C" (un posto di categoria C).

A tal proposito si rammenta anche quanto previsto dall'art. 24, comma 2, del D.lgs. 150/2009, secondo cui *"l'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle Amministrazioni"*.