



Piano triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023

INDICE

<i>PREMESSA</i>	2
<i>1. CONTESTO NORMATIVO</i>	3
<i>2. LINEE DI INDIRIZZO ED EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE</i>	6
<i>3. RIFORMA CAMERALE E CAPACITA' ASSUNZIONALE</i>	8
<i>4. CAMERA DI COMMERCIO DELLA BASILICATA</i>	10
4.1 Piano occupazionale 2020	10
4.2 Dotazione organica.....	15
4.3 Spesa potenziale massima	17
4.4 Cessazioni dal servizio	21
<i>5. PIANO OCCUPAZIONALE 2021</i>	23



PREMESSA

Il presente Piano del fabbisogno di personale 2021 – 2023 della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata rappresenta la naturale estensione, in base al principio dello scorrimento triennale, del Piano del fabbisogno 2020 – 2022, adottato dalla Giunta con delibera n. 22 del 20 aprile 2020, che ha rappresentato il primo concreto atto macro organizzativo di programmazione e di pianificazione operativa della spesa complessiva di personale successivo alla costituzione del nuovo Ente, in data 22 ottobre 2018, ed all'avvenuto compimento, nel corso dell'anno 2019, del complesso percorso di elaborazione e di approvazione dei documenti volti a collegare il ciclo della performance ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, a valle e in attuazione delle priorità politiche definite in sede di programmazione strategica.

La legge di bilancio per il 2021 (legge n. 178 del 30 dicembre 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 - Suppl. Ordinario n. 46 - efficace dal 1° gennaio 2021), non ha modificato il regime delle assunzioni di personale applicabile alle Camere di commercio che, pertanto, resta regolato, anche per il 2021, dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. 219/2016, applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal D.lgs. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge.

Quindi anche per il 2021, e come ribadito da Unioncamere con apposita nota, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle Camere di commercio accorpate o non interessate da accorpamento saranno possibili nei limiti stabiliti dall'art. 3, comma 9-bis del D.lgs. 219/2016, introdotto dall'art. 1, comma 450 della legge 145/2018 (*“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”*), fermo restando il vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata.

Pertanto vengono di seguito replicate, in quanto pienamente confermate, le sezioni del Piano relative al *“Contesto normativo”* e alle *“Linee di indirizzo ed evoluzione giurisprudenziale”* nonché, con opportuni snellimenti, quella relativa alla *“Riforma camerale e capacità assunzionale”*; viene aggiornata la sezione relativa alla *“Camera di commercio della Basilicata”* in funzione delle situazioni occupazionali e degli elementi finanziari modificati nel corso dell'anno 2020, anche in relazione alle decisioni assunte dalla Giunta con delibera n. 22 del 20 aprile 2020 ed ai successivi provvedimenti attuativi di tali decisioni; viene infine delineato il *“Piano occupazionale 2021”* quale pianificazione operativa a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione del personale vengono tradotte in concrete modalità di reclutamento.



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.

É 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.

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, come per il 2020, anche per il 2021 dalla norma speciale introdotta dalla disposizione richiamata (comma 9-bis dell'art. 3 del decreto 219/2016).

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 ridotti per cessazioni, ma che cominciano a guardare ai nuovi contenuti di competenze voluti dalla riforma.



4. CAMERA DI COMMERCIO DELLA BASILICATA

4.1 Piano occupazionale 2020

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

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, in ultimo con ordine di servizio n. 26 del 5 agosto 2021.

Con delibera n. 22 del 20 aprile 2020, la Giunta ha adottato il “Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022” approvando il piano occupazionale annuale che,



nell'ambito delle risorse disponibili, definiva il fabbisogno di personale per l'anno 2020, definendo i seguenti procedimenti da avviare in tale annualità, in attuazione del piano stesso:

- 1) copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria B3 di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Agente servizi tecnico-amministrativi e di rete", riservato esclusivamente ai disabili di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 nel rispetto della quota d'obbligo di cui all'articolo 3 della medesima legge e ottemperando prioritariamente alla comunicazione di cui all'art. 39-*quater*, secondo comma, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prorogata al 30/06/2020 come da comunicazione del Ministero del Lavoro prot. 2552.30-03-2020;
- 2) copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante (0,5 + 0,5) in dotazione organica di categoria C di cui al vigente comparto Funzioni Locali, attraverso la trasformazione a tempo pieno (100 %) del rapporto di lavoro per i due dipendenti assunti a tempo parziale che ne hanno fatto richiesta, nel rispetto della norma di cui all'art. 3 comma 101 della legge n. 244 del 24 dicembre 2007;
- 3) copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Gestore servizi di rete", senza previa effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di mobilità volontaria, avvalendosi della norma di cui all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19 giugno 2019, e con riserva di un posto al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, avvalendosi delle norme di cui all'art. 52 comma 1-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e di cui all'art. 24 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Assistente servizi specialistici e di rete", senza previa effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di mobilità volontaria, avvalendosi della norma di cui all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19 giugno 2019, e con riserva di un posto al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, avvalendosi delle norme di cui all'art. 52 comma 1-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e di cui all'art. 24 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.



La Giunta, inoltre, col medesimo atto dava mandato al Segretario Generale di provvedere all'attuazione del piano, con particolare riferimento ai procedimenti sopra elencati.

Il Segretario Generale ha quindi provveduto, in relazione a ciascun procedimento, ai seguenti adempimenti.

- 1) Copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria B3 riservato esclusivamente ai disabili
 - ✓ indicazione ad Unioncamere (nota prot. 8398 del 5 maggio 2020) dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema camerale;
 - ✓ verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego (nota prot. 13512 del 23 giugno 2020), della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
 - ✓ emanazione di avviso di selezione con concorso pubblico per esami (determinazione n. 176 del 16 novembre 2020);
 - ✓ pubblicità dell'avviso mediante pubblicazione all'Albo on line e nella sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bandi e concorsi" del sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale – IV serie n. 97 del 15 dicembre 2020;
 - ✓ ammissione al concorso, con riserva di verifica del possesso dei requisiti previsti dall'avviso di selezione, di n. 27 candidati che ne hanno fatto domanda (determinazione n. 18 del 2 febbraio 2021);
 - ✓ nomina della Commissione esaminatrice (determinazione n. 50 del 18 marzo 2021);
 - ✓ adeguamento alle nuove misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici: art. 10 del decreto legge n. 44 dell'1 aprile 2021 e disposizioni a tutela della salute pubblica fissate dal Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici del 15 aprile 2021 (determinazione n. 66 del 21 aprile 2021);
 - ✓ espletamento della prova scritta del concorso in data 14 luglio 2021;
 - ✓ espletamento delle prove orali del concorso in data 9 settembre 2021;



- ✓ presa d'atto dei verbali della Commissione esaminatrice, approvazione graduatoria finale e nomina della vincitrice (determinazione n. 134 del 13 settembre 2021).
- 2) Copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante (0,5 + 0,5) in dotazione organica di categoria C attraverso la trasformazione a tempo pieno (100 %) del rapporto di lavoro per i due dipendenti assunti a tempo parziale che ne hanno fatto richiesta
- ✓ trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, con decorrenza 1° ottobre 2020, del rapporto di lavoro del dipendente G.P., inquadrato nella categoria C2 (determinazione n. 137 del 23 settembre 2020);
 - ✓ trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, con decorrenza 1° ottobre 2020, del rapporto di lavoro della dipendente G.N., inquadrata nella categoria C3 (determinazione n. 138 del 23 settembre 2020).
- 3) Copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1, con riserva di un posto al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno
- ✓ indicazione ad Unioncamere (nota prot. 8398 del 5 maggio 2020) delle assunzioni previste con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema camerale;
 - ✓ ricezione da Unioncamere (nota prot. 10485 del 15/05/2020 acquisita al prot. 9289 del 16/05/2020) di comunicazione della presenza, nella Camera di commercio di Lecce, di una posizione di personale in soprannumero nella categoria D;
 - ✓ richiesta alla Camera di commercio di Lecce (nota prot. 10815 del 29 maggio 2020) del nominativo del dipendente di categoria D interessato alla ricollocazione;
 - ✓ ricezione dalla Camera di commercio di Lecce (nota prot. 11482 del 06/06/2020 acquisita al prot. 11510 del 08/06/2020) di comunicazione che, in relazione alla posizione di personale soprannumeraria nella categoria D, non è stato individuato il dipendente interessato né definiti i criteri per la sua individuazione, trattandosi di posizione soprannumeraria ad esaurimento, come disposto con deliberazione della Giunta camerale n. 32 del 12.7.2019 e con deliberazione del Consiglio n. 7 del 15.11.2019;



- ✓ verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego (nota prot. 13512 del 23 giugno 2020), della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
 - ✓ emanazione di avviso di selezione con concorso pubblico per esami (determinazione n. 186 del 24 novembre 2020);
 - ✓ pubblicità dell'avviso mediante pubblicazione all'Albo on line e nella sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bandi e concorsi" del sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale – IV serie n. 98 del 18 dicembre 2020;
 - ✓ ammissione al concorso, con riserva di verifica del possesso dei requisiti previsti dall'avviso di selezione, di n. 110 candidati che ne hanno fatto domanda, ed esclusione di un candidato (determinazione n. 25 dell'11 febbraio);
 - ✓ adeguamento alle nuove misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici: art. 10 del decreto legge n. 44 dell'1 aprile 2021 e disposizioni a tutela della salute pubblica fissate dal Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici del 15 aprile 2021 (determinazione n. 67 del 21 aprile 2021);
 - ✓ nomina della Commissione esaminatrice (determinazione n. 69 del 22 aprile 2021);
 - ✓ espletamento della prova scritta del concorso in data 14 luglio 2021.
- 4) Copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, con riserva di un posto al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno
- ✓ indicazione ad Unioncamere (nota prot. 8398 del 5 maggio 2020) delle assunzioni previste con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema camerale;
 - ✓ verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego (nota prot. 13512 del 23 giugno 2020), della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;



- ✓ emanazione di avviso di selezione con concorso pubblico per esami (determinazione n. 194 del 3 dicembre 2020);
- ✓ pubblicità dell'avviso mediante pubblicazione all'Albo on line e nella sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bandi e concorsi" del sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale – IV serie n. 1 del 5 gennaio 2021;
- ✓ ammissione al concorso, con riserva di verifica del possesso dei requisiti previsti dall'avviso di selezione, di n. 196 candidati che ne hanno fatto domanda (determinazione n. 35 del 23 febbraio 2021);
- ✓ adeguamento alle nuove misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici: art. 10 del decreto legge n. 44 dell'1 aprile 2021 e disposizioni a tutela della salute pubblica fissate dal Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici del 15 aprile 2021 (determinazione n. 68 del 21 aprile 2021);
- ✓ nomina della Commissione esaminatrice (determinazione n. 70 del 22 aprile 2021);
- ✓ espletamento della prova scritta del concorso in data 15 luglio 2021;
- ✓ espletamento delle prove orali del concorso in data 30 settembre e 1 ottobre 2021;
- ✓ presa d'atto dei verbali della Commissione esaminatrice, approvazione graduatoria finale e nomina della vincitrice (determinazione n. 141 del 5 ottobre 2021).

4.2 Dotazione organica

Con l'articolo 7 comma 1 del D.M. 16/02/2018 venivano 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>	1	0	6	11	0	5	0	23
<i>Potenza</i>	2	1	9	15	5	5	3	40
Basilicata	3	1	15	26	5	10	3	63

Con riferimento invece al numero degli occupati, al 31/12/2020 la situazione risultava essere la seguente:

Tab. 3

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	12	23,5	3	8	3	52,5
Posti scoperti	1	0	3	2,5	2	2	0	10,5

Al 01/07/2021 tuttavia, in seguito alla cessazione dal servizio di ulteriori tre unità in corso d'anno (due dipendenti di categoria B1 e una dipendente di categoria B3) la situazione di fatto risulta essere la seguente:

Tab. 4

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	12	23,5	2	6	3	49,5
Posti scoperti	1	0	3	2,5	3	4	0	13,5

Risultano inoltre concluse, al 05/10/2021, due procedure concorsuali a valere sul Piano occupazionale 2020: copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria B3 e di due posti vacanti in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1 e, su quest'ultima, non vi è stata applicazione di quote di riserva a favore del personale interno. Pur essendo in corso l'accertamento del possesso dei requisiti e dei presupposti per tali assunzioni, che avverranno a breve, la situazione di fatto di cui alla precedente Tab. 4 può attualmente considerarsi aggiornata come segue:

Tab. 5

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	12	25,5	3	6	3	52,5
Posti scoperti	1	0	3	0,5	2	4	0	10,5

Si è invece ancora in fase di svolgimento della procedura, sempre a valere sul Piano occupazionale 2020, relativa alla copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti



vacanti in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1. Ai fini della predisposizione del piano occupazionale 2021, tuttavia, è necessario considerare il certo completamento di tale procedura e non tenere conto, prudenzialmente, dell'utilizzo delle riserve da parte del personale interno. È inoltre certa a breve, con decorrenza dal primo novembre p.v. (delibera di Giunta n. 38 del 26/05/2021) la cessazione dal servizio di una unità di categoria C.

Stanti tali circostanze, la situazione da considerare, ai fini dello sviluppo del piano occupazionale, risulta essere la seguente:

Tab. 6

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Dotazione	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	14	24,5	3	6	3	53,5
Posti scoperti	1	0	1	1,5	2	4	0	9,5

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 (che, rispetto al 2020, tiene conto dell’incremento di spesa per i dirigenti derivante dalla sottoscrizione del CCNL 17/12/2020).

Tab. 7

N. POSTI	CATEGORIA	STIPENDIO BASE	STIPENDIO BASE ANNUO	Contributo INPDAP	Cont. ENPDEP	Cont. INAIL	Quota TFR	IRAP	TOTALE ANNUO EFFETTIVO
1	A	1.421,75	18.482,75	4.398,89	17,19	205,34	1.540,23	1.571,03	26.215,44
1	A	1.421,75	18.482,75	4.398,89	17,19	205,34	1.540,23	1.571,03	26.215,44
1	A	1.421,75	18.482,75	4.398,89	17,19	205,34	1.540,23	1.571,03	26.215,44
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B	1.502,84	19.536,92	4.649,79	18,17	217,06	1.628,08	1.660,64	27.710,65
1	B3	1.588,65	20.652,45	4.915,28	19,21	229,45	1.721,04	1.755,46	29.292,88
1	B3	1.588,65	20.652,45	4.915,28	19,21	229,45	1.721,04	1.755,46	29.292,88
1	B3	1.588,65	20.652,45	4.915,28	19,21	229,45	1.721,04	1.755,46	29.292,88
1	B3	1.588,65	20.652,45	4.915,28	19,21	229,45	1.721,04	1.755,46	29.292,88
1	B3	1.588,65	20.652,45	4.915,28	19,21	229,45	1.721,04	1.755,46	29.292,88
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	C	1.695,34	22.039,42	5.245,38	20,50	244,86	1.836,62	1.873,35	31.260,13
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D	1.844,62	23.980,06	5.707,25	22,30	266,42	1.998,34	2.038,31	34.012,68
1	D3	2.120,99	27.572,87	6.562,34	25,64	306,33	2.297,74	2.343,69	39.108,62
1	DIR	3.481,60	45.260,80	10.772,07	42,09	502,85	3.771,73	3.847,17	64.196,71
1	DIR	3.481,60	45.260,80	10.772,07	42,09	502,85	3.771,73	3.847,17	64.196,71
1	DIR	3.481,60	45.260,80	10.772,07	42,09	502,85	3.771,73	3.847,17	64.196,71
1	DIR	3.481,60	45.260,80	10.772,07	42,09	502,85	3.771,73	3.847,17	64.196,71
63			1.450.160,79	345.138,27	1.348,65	€ 16.111,29	€ 120.846,73	€ 123.263,67	€ 2.056.869,39



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 (€ 2.056.869,39) e spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2020 aggiungendovi la spesa relativa agli assunti al termine delle procedure concorsuali in corso e non tenendo conto, prudenzialmente, dell’utilizzo delle riserve da parte del personale interno, a valere sul Piano occupazionale 2020 (€ 1.858.315,76), corrisponde a **€ 198.553,63** 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 € 198.553,63, 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 2020 (**€ 10.910,25**), calcolate sulle precedenti cessazioni, potranno essere utilizzate nel 2021 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2020.

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 (non potendo, tra



l'altro, includervi una avvenuta cessazione di personale a tempo determinato), la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio dell'anno 2020 è quella risultante dalla seguente tabella:

Tab. 11

	CATEGORIA	STIPENDIO BASE	STIPENDIO BASE ANNUO	Contributo INPDAP	Cont. ENPDEP	Cont. INAIL	Quota TFR	IRAP	TOTALE ANNUO EFFETTIVO
S.M.	D	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
P.G.	D	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
L.P.	B3	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 4.915,28	€ 19,21	€ 229,45	€ 1.721,04	€ 1.755,46	€ 29.292,88
R.A.	B	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 217,06	€ 1.628,08	€ 1.660,64	€ 27.710,65
R.G.	B	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 217,06	€ 1.628,08	€ 1.660,64	€ 27.710,65
		€ 8.283,57	€ 107.686,41	€ 25.629,37	€ 100,15	€ 1.196,40	€ 8.973,87	€ 9.153,34	€ 152.739,53

Come chiaramente evincibile, la spesa per cessazioni (€ 152.739,53), seppur maggiorata delle risorse non utilizzate nel 2020 (€ 10.910,25), per un totale di € 163.649,78, risulta inferiore alla differenza tra spesa potenziale massima e spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2020 aggiungendovi la spesa relativa agli assunti al termine delle procedure concorsuali in corso e non tenendo conto, prudenzialmente, dell'utilizzo delle riserve da parte del personale interno, a valere sul Piano occupazionale 2020 (€ 198.553,63) e, quindi, la capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata per l'anno 2021 si attesta su **€ 163.649,78**.

Si provvede, pertanto, alla definizione del piano occupazionale 2021 di cui alla seguente sezione specificando che, in relazione alle annualità 2022 e 2023, 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 2021

Nell'operare la programmazione delle assunzioni per il 2021, al contrario di quanto avvenuto nel 2020, la Camera di commercio della Basilicata non soggiace a vincoli: con il concorso indetto per l'assunzione di una ulteriore unità di personale appartenente a categorie protette si è infatti adempiuto all'obbligo dettato dalla legge n. 68 del 12 marzo 1999 in ordine alla relativa quota di riserva del sette per cento dei lavoratori occupati e, nel contempo, non risulta agli atti dell'Ente alcuna richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro di dipendenti assunti a tempo parziale.

Si rende possibile, pertanto, operare le più opportune valutazioni in ordine all'impiego della somma sopra calcolata pari a **€ 163.649,78** corrispondente alla capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata tenendo presenti, per tutto quanto prima rappresentato, i seguenti 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 € 163.649,78.

In riferimento al punto 1), i posti liberi in dotazione organica sono da considerare quelli di cui alla precedente **Tab. 6**, che è comprensiva della certa assunzione di tre unità vincitrici dei concorsi, a valere sul Piano occupazionale 2020, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto di categoria B3 e di due posti di categoria C, posizione economica C1, del futuro ma certo avvenuto espletamento della procedura in corso, sempre a valere sul Piano occupazionale 2020, volta alla copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti di categoria D, posizione economica D1 non tenendo conto, prudenzialmente, dell'utilizzo delle riserve da parte del personale interno, e della certa nonché imminente cessazione dal servizio, con decorrenza dal primo novembre, di una unità di categoria C (delibera di Giunta n. 38 del 26/05/2021).

Pertanto, le scoperture attengono rispettivamente a:

- 1) 1 posto di dirigente;
- 2) 1 posto in categoria D;
- 3) 1,5 posti in categoria C;
- 4) 2 posti in categoria B3;
- 5) 4 posti in categoria B.



La spesa totale relativa a tali scoperture residue ammonta a € **314.527,93**, secondo quanto emerge dalla seguente tabella.

Tab. 12

N. POSTI	CATEGORIA	STIPENDIO BASE	STIPENDIO BASE	Contributo INPDAP	Cont. ENPDEP	Cont. INAIL	Quota TFR	IRAP	TOTALE ANNUO EFFETTIVO
1	B	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 217,06	€ 1.628,08	€ 1.660,64	€ 27.710,65
1	B	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 217,06	€ 1.628,08	€ 1.660,64	€ 27.710,65
1	B	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 217,06	€ 1.628,08	€ 1.660,64	€ 27.710,65
1	B	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 217,06	€ 1.628,08	€ 1.660,64	€ 27.710,65
1	B3	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 4.915,28	€ 19,21	€ 229,45	€ 1.721,04	€ 1.755,46	€ 29.292,88
1	B3	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 4.915,28	€ 19,21	€ 229,45	€ 1.721,04	€ 1.755,46	€ 29.292,88
0,5	C	€ 847,67	€ 11.019,71	€ 2.622,69	€ 10,25	€ 122,43	€ 918,31	€ 936,68	€ 15.630,06
1	C	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 244,86	€ 1.836,62	€ 1.873,35	€ 31.260,13
1	D	€ 1.844,62	€ 23.980,06	€ 5.707,25	€ 22,30	€ 266,42	€ 1.998,34	€ 2.038,31	€ 34.012,68
1	DIR	€ 3.481,60	€ 45.260,80	€ 10.772,07	€ 42,09	€ 502,85	€ 3.771,73	€ 3.847,17	€ 64.196,71
9,5			€ 221.752,57	€ 52.777,11	€ 206,23	€ 2.463,67	€ 18.479,38	€ 18.848,97	€ 314.527,93

Dovendo tuttavia garantire la neutralità di spesa, nel limite fissato di € **163.649,78**, si ritiene di svolgere le seguenti considerazioni, su cui la Giunta potrà esprimersi.

❑ **1 posto di dirigente**

[€ 64.196,71]

Trattasi della voce di spesa maggiore che, in caso di scelta, eroderebbe circa il 40% della capacità assunzionale. Si rammenta che la Giunta, in sede di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (cfr. delibera n. 22 del 20 aprile 2020), si espresse con sfavore al riguardo, con argomentazioni che conservano la propria validità non essendo mutata ad oggi la situazione organizzativa bensì, anzi, avendo subito l'Ente ulteriori cessazioni dal servizio.

❑ **1 posto in categoria D**

[€ 34.012,68]

Optando per la copertura di tale posto, la Giunta sarebbe chiamata anche ad esprimersi sul profilo professionale da richiedere. Ove il profilo individuato, tra quelli previsti dalla determinazione del Segretario Generale n. 36 del 03/03/2020, fosse diverso da quello di "Gestore servizi di rete", espletate le attività propedeutiche si dovrebbe bandire un nuovo concorso, ulteriore rispetto a quello ancora in corso a valere sul piano occupazionale 2020.

Ove, invece, il profilo professionale individuato fosse analogo sarebbe possibile attingere, una volta approvata, alla graduatoria di tale concorso, che ha già consumato la fase della prova scritta.



Al riguardo, l'articolo 1 comma 149 della legge 160 del 27 dicembre 2019 ha modificato l'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che attualmente recita: *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione”*.

Quanto alla mobilità obbligatoria, alla luce della formulazione letterale dell'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, sembrerebbe ragionevole ritenere che la procedura di mobilità non debba essere ripetuta: la norma prevede, infatti, che *“le amministrazioni pubbliche ... prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ... l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso...”* mentre nel caso di cui trattasi, il concorso è stato già bandito e la mobilità obbligatoria è stata già espletata. C'è da dire, però, che in casi in qualche modo assimilabili, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dapprima sostenuto tesi più permissive per poi irrigidirsi: proprio sul tema della necessità o meno del previo espletamento delle procedure di mobilità in caso di scorrimento di graduatorie di concorsi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dapprima sostenuto che non fosse necessario (parere 179/2003), per poi cambiare radicalmente orientamento nella circolare n. 4 del 18 aprile 2008 nella quale ha precisato che *“Proprio in considerazione dei principi tutelati dalla disciplina in esame, al fine di assicurare in modo costante e puntuale la verifica delle esigenze assunzionali delle pubbliche amministrazioni per valutare le possibilità di ricollocazione del personale in disponibilità, si ritiene che in caso di scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati, nei limiti della vigente disciplina della validità delle graduatorie, occorra riproporre la richiesta di assegnazione di personale in disponibilità agli uffici competenti, provinciali e regionali di cui al decreto legislativo n. 469 del 1997 e Dipartimento della funzione pubblica”*.

Appare, quindi, senza dubbio prudente, prima di utilizzare eventualmente la graduatoria di cui trattasi, procedere con una nuova procedura di mobilità obbligatoria.

La mobilità volontaria pone invece meno problemi, visto che la 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 fino al 31 dicembre 2024 senza effettuare previamente le procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria.

Pertanto, la copertura di un posto di categoria D relativo al presente piano occupazionale 2021, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:



- indicazione immediata ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata 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;
- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un nuovo concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale diverso da quello di "Gestore servizi di rete"

oppure

- scorrimento della graduatoria risultante dall'espletamento in corso del concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Gestore servizi di rete", bandito con avviso di selezione approvato con determinazione del Segretario Generale n. 186 del 24 novembre 2020.

❑ ***1,5 posti in categoria C***

[€ 31.260,13 + € 15.630,06]

Per la copertura di un posto di categoria C possono riproporsi tal quali le considerazioni sopra svolte con riferimento alla copertura di un posto di categoria D: optando per la copertura di tale posto, la Giunta sarebbe chiamata anche ad esprimersi sul profilo professionale da richiedere. Ove il profilo individuato, tra quelli previsti dalla determinazione del Segretario Generale n. 36 del 03/03/2020, fosse diverso da quello di "Assistente servizi specialistici e di rete", espletate le attività propedeutiche si dovrebbe bandire un nuovo concorso, ulteriore rispetto a quello da poco concluso a valere sul piano occupazionale 2020.



Ove, invece, il profilo professionale individuato fosse analogo sarebbe possibile attingere alla graduatoria di tale concorso, approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021.

Valgono anche qui, inoltre, le considerazioni svolte sull'opportunità di procedere, prima di utilizzare la graduatoria di cui trattasi, con una nuova procedura di mobilità obbligatoria.

Pertanto, la copertura di un posto di categoria C relativo al presente piano occupazionale 2021, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata 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;
- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un nuovo concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale diverso da quello di "Assistente servizi specialistici e di rete"

oppure

- scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021 risultante dall'espletamento del concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale di "Assistente servizi specialistici e di rete".

Con riferimento, invece, al posto *part time* al 50% vacante, la sua copertura imporrebbe in ogni caso, una volta esperite negativamente le procedure di richiesta ad Unioncamere di presenza di personale camerale in soprannumero, di 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, e di eventuale mobilità volontaria *ex art.* 30 del D.Lgs. 165/2001, di bandire un nuovo concorso.

Questo poiché non sarebbe possibile attingere alla citata graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021 attenendo essa a posizione non corrispondente, in quanto destinata sì alla copertura di posti di categoria C ma *full time* laddove, come una graduatoria *part time* non può essere sicuramente utilizzata in scorrimento per un'assunzione a tempo pieno, anche una graduatoria a tempo pieno non può essere utilizzata per un'assunzione a tempo parziale, non essendovi identità tra i due posti. Trattasi di principio ribadito dalla Corte dei Conti, cfr. Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 161/2018/PAR che, a sua volta, richiama la sentenza n. 864/2011 del TAR Veneto: *“Lo scorrimento della graduatoria, inoltre, presuppone che vi sia identità di posti tra quello oggetto della procedura che ha dato luogo alla graduatoria e la nuova esigenza assunzionale: il TAR Veneto con la sentenza n. 864/2011 ha ribadito che con riferimento al profilo e alla categoria professionale del posto che si intende coprire è necessario che essi siano corrispondenti a quelli per i quali è stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare”*.

Pertanto, la copertura di un posto *part time* al 50% di categoria C relativo al presente piano occupazionale 2021, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata 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;
- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un concorso per la copertura a tempo parziale al 50% e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale da individuare.



❑ **2 posti in categoria B3**

[€ 29.292,88 x 2]

Come per il posto *part time* al 50% vacante, anche la copertura di posti di categoria B3 imporrebbe in ogni caso, una volta esperite negativamente le procedure di richiesta ad Unioncamere di presenza di personale camerale in soprannumero, di 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, e di eventuale mobilità volontaria *ex art.* 30 del D.Lgs. 165/2001, di bandire un nuovo concorso.

Questo poiché non sarebbe possibile attingere alla graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 134 del 13/09/2021 attenendo essa a posizione non corrispondente, in quanto destinata sì alla copertura di un posto di categoria B3 ma destinata (e avente quale unica e limitata platea di aspiranti) a lavoratori appartenenti alle c.d. "categorie protette" *ex lege* 68/1999.

Pertanto, la copertura di posti di categoria B3 relativi al presente piano occupazionale 2021, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata 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;
- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato di uno o due posti vacanti in dotazione organica di categoria B3, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale da individuare.

❑ **4 posti in categoria B**

[€ 27.710,65 x 4]

In base all'art. 35 comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di



lavoro ... mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità”.

Pertanto le assunzioni in categoria B, posizione economica B1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, relative al profilo professionale di “Esecutore servizi tecnico-amministrativi”, ove la Giunta lo ritenga, possono seguire un iter senza dubbio più snello e, nel contempo, consentirebbero la copertura di posti e funzioni di cui, allo stato attuale, l’Ente presenta profonda carenza sia nell’ambito delle sedi di Potenza che di quella di Matera.

Anche nel caso di assunzioni di questo tipo, tuttavia, in più occasioni (cfr., *ex multis*, il parere 184/03) il Dipartimento della Funzione pubblica ha sottolineato che “*dal momento che l’assunzione mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento costituisce una modalità, prevista dall’art. 35 del d.lgs.165/2001, per il reclutamento di nuovo personale presso le pubbliche amministrazioni, e considerato, altresì, che la disposizione di cui all’art. 34-bis, comma 2, del citato decreto è finalizzata all’assegnazione presso altre amministrazioni di lavoratori pubblici collocati in posizione di disponibilità, si ritiene che la norma contenuta nel citato art. 34-bis, comma 1, che prevede l’obbligo di comunicazione, debba essere applicata anche per l’acquisizione di personale inquadrato nelle posizioni per le quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell’obbligo. In generale, infatti, il collocamento di lavoratori pubblici in disponibilità rappresenta una priorità rispetto al reclutamento di nuovo personale tramite le procedure di assunzione. Pertanto, l’obbligo di comunicazione preventiva previsto dall’art. 34-bis va riferito non solamente al caso in cui le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs.165/2001, intendano bandire un pubblico concorso, ma anche nel caso in cui le stesse attivino la procedura di assunzione di nuovo personale mediante avviamento al lavoro degli iscritti nelle liste di collocamento”.*

Con particolare considerazione al numero di posti vacanti (quattro) si deve anche, necessariamente, far riferimento alla recente entrata in vigore del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 il cui articolo 3 sostituisce l’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che allo stato attuale prevede: “... *Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per*



l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Trattasi di una norma di assoluto rilievo che incide su diversi aspetti del rapporto di lavoro e che, in particolare, fissa un nuovo modello più vicino a quello del CCNL del 1999 che a quello del primo decreto legislativo 150/2009: la previsione di due strade separate per l'accesso dall'esterno e l'accesso dall'interno.

Pertanto, ove la Giunta ritenesse di prevedere la copertura dei quattro posti liberi di categoria B1, andrebbe preliminarmente valutato se riservare uno o, al massimo, due posti al personale interno di categoria A, visto che la norma richiamata prevede testualmente “*Fatta salva una riserva di **almeno il 50 per cento** delle posizioni disponibili destinata all'accesso **dall'esterno**” e, quindi, la percentuale di posizioni da destinare all'esterno può variare dal 50 al 100%.*

Operata tale scelta, potrebbero essere avviate da subito le procedure volte all'assunzione delle unità esterne mentre, ove si fosse optato per la riserva di uno o due posti all'interno, la relativa procedura andrebbe svolta in un momento successivo, a seguito della regolamentazione da parte dell'Ente delle modalità di attuazione della novellata normativa in tema di progressioni “verticali”.

Giova anche ricordare che, a differenza dei posti destinati all'esterno per i quali, come visto sopra, corre l'obbligo di comunicazione preventiva previsto dall'art. 34-bis del D.lgs.165/2001, per i posti riservati agli interni vale ancora quanto a suo tempo chiarito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 3/2006 (punto 4.1.1) dove si legge: “... *si ritiene che non trovi applicazione alle procedure di progressione verticale l'art. 34-bis ed il principio del previo esperimento della mobilità, in quanto le medesime costituiscono una diretta e più favorevole conseguenza di una precisa scelta organizzativa assunta in sede di programmazione triennale dei fabbisogni”.*

Pertanto, la copertura dei posti liberi da destinare all'esterno dovrebbe essere gestita attraverso:



- indicazione immediata ad Unioncamere delle assunzioni previste con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata 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;
- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente.

Quanto, invece, ad uno o due posti eventualmente da destinare all'interno, la Giunta potrebbe dare incarico al Segretario Generale di gestirne la procedura di copertura non appena definite le modalità di attuazione dell'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'articolo 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.