



Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 ai sensi dell'art. 6 del D. lgs n. 165/2001

Relatore: Segretario generale dr. Gianpiero Masera

LA GIUNTA

Udita la relazione del Segretario generale

Vista la Legge 29/12/1993 n. 580, il D.Lgs. 15/02/2010 n. 23 e il Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219 concernente “Attuazione della delega di cui all’articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”;

Richiamato il Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018, avente ad oggetto “Rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio, e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale”, che ha istituito la nuova Camera di commercio di Biella e Vercelli - Novara – Verbano, Cusio, Ossola per accorpamento delle preesistenti Camere di rispettiva competenza provinciale;

Considerato che il Consiglio della Camera di commercio di Biella e Vercelli - Novara -Verbano, Cusio, Ossola, nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 137 del 9 dicembre 2020 si è insediato in data 21 dicembre 2020 e nell’ambito della sua prima riunione ha provveduto alla nomina del Presidente dott. Fabio Ravanelli

Vista la determinazione n. 1 del 21 dicembre 2020 con la quale il Presidente, nelle more del completo insediamento degli organi camerale e della piena funzionalità degli stessi, ha assunto le prime decisioni urgenti ed indifferibili al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e l’assolvimento degli obblighi posti in capo alla nuova Camera di Commercio tra le quali l’individuazione del Segretario Generale con la nomina del dr. Gianpiero Masera e la definizione di un assetto organizzativo transitorio che garantisca la continuità delle attività e dei servizi;

Premesso che il Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il documento propedeutico e preliminare all’avvio delle procedure di reclutamento ed alla gestione delle assunzioni;

Rilevato che in base all’articolo 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 e degli articoli nn. 6 e 30 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., la competenza ad adottare il suddetto documento è attribuita all’organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione;

Visto l’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., concernente le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale introdotto dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017;

SERVIZIO PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE



Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica dell’8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27 luglio 2018, concernente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Tenuto conto delle disposizioni di cui all’articolo 33 dello stesso D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, quale novellato dalla Legge n. 183 del 12 novembre 2011, laddove prevede che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l’impossibilità di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;

Tenuto conto, altresì, che dalla ricognizione effettuata non si è rilevata alcuna eccedenza, come era possibile prevedere in ragione della costante riduzione delle unità di personale verificatasi nel corso degli ultimi anni;

Considerati i compiti e le funzioni che le Camere di Commercio sono tenute ad esercitare ai sensi del rinnovato art. 2 della Legge n. 580 del 29 dicembre 1993, così come modificato dal D. Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016;

Visto il D. Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016, concernente l’attuazione della delega di cui all’art 10 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, con il quale è stato introdotto un vincolo assunzionale per le Camere di Commercio, che nel corso degli ultimi anni ha determinato una significativa diminuzione del personale in servizio;

Vista la Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (Legge di Bilancio per l’anno 2019) e, in particolare, il comma 450 dell’art. 1, che stabilisce, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la possibilità di procedere all’assunzione di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente, al fine di assicurare l’invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica;

Visto il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018, in seguito al D. Lgs. n. 219/2016 di riforma delle Camere di Commercio, con cui sono state approvate le dotazione organica e la relativa consistenza di personale delle Camere di Commercio;

Considerato che nell’allegato D del Decreto sopra citato sono riportate le dotazioni organiche delle tre Camere di Commercio accorpande di Biella e Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola dalla sommatoria delle quali si può ricostruire la dotazione organica della nuova Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte come da tabella seguente:

<i>Allegato D D.M. 18 febbraio 2018</i>	Dirigente	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Camera di Commercio di Biella e Vercelli	1	8	5	44	2	6	1	67



Camera di Commercio di Novara	2	1	9	28	-	2	2	44
Camera di Commercio del Verbano Cusio Ossola	2	-	7	18	-	2	-	29
Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte	5	9	21	90	2	10	3	140

Valutato che nel processo di accorpamento è stata già fatta, da parte della dirigenza delle tre Camere accorpande, una prima valutazione e riflessione sull'organizzazione delle risorse umane e della loro distribuzione sulla base delle indicazioni del Decreto del Ministero dello Sviluppo economico del 7 marzo 2019, che su proposta di Unioncamere nazionale, ha ridefinito i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'articolo 2 della legge n. 580/1993 s.m.i. e che sulla base della medesima è stata approvato l'organigramma e l'organizzazione dell'ente con delibera n. 1 del 4 febbraio 2021;

Tenuto conto che l'ente con delibera n. 37 del 25 marzo 2021 ha approvato il proprio piano performance e che con delibera consiliare n.16 del 15 luglio 2021 ha approvato il piano strategico pluriennale e che, pertanto, il presente piano dei fabbisogni ben si inserisce nell'attività programmatoria annuale e pluriennale dell'ente rappresentandone la coerente esplicitazione dal punto di vista del personale necessario allo svolgimento efficiente ed efficace delle attività istituzionali, anche tenendo conto dei nuovi compiti assunti dalle Camere di commercio a seguito della riforma e delle modalità di offerta dei servizi al cittadino sempre più orientata alle nuove tecnologie;

Tenuto conto che l'ente ha attualmente in forza personale con disabilità in una percentuale superiore a quella prevista dall'art. 3 della Legge 68/99 per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, pari al 7% dei lavoratori occupati;

Considerato che l'art. 14 comma 5 del DL 95/2012 cita che le Camere di Commercio a decorrere dall'anno 2016 possono procedere all'assunzione nel limite del 100 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;

Vista la capacità assunzionale per il triennio 2021-2023 come da tabella seguente i cui relativi risparmi sono valorizzati al lordo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006:

CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2021-2023							
	Categoria	Tabellare + ivc x 13 mensilità	Numero	Totale trattamento fondamentale annuo (compresa tredicesima)	Oneri riflessi su trattamento fondamentale	IRAP	Totale cessazioni (Budget assunzionale comprensivo di oneri)
Cessazioni 2020	Dirigente	45.577,58	1	45.577,58	10.889,85	3.874,09	60.341,52
Cessazioni 2020	D	24.147,89	1	24.147,89	5.769,66	2.052,57	31.970,12
Cessazioni 2020	C	22.193,73	4	88.774,92	21.210,99	7.545,87	117.531,78
Cessazioni 2020	B	19.673,68	2	39.347,36	9.401,26	3.344,53	52.093,15



Cessazioni 2020	A	18.612,10	1	18.612,10	4.446,99	1.582,03	24.641,12
Risparmio derivante da cessazione 2020				216.459,85	51.718,75	18.399,09	286.577,69
Capacità assunzionale 2021				216.459,85			286.577,69
Cessazioni 2021	C	22.193,73	2	44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
Risparmio derivante da cessazione 2021				44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
Capacità assunzionale 2022				44.387,46			58.765,89
Cessazioni 2022	C	22.193,73	2	44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
Risparmio derivante da cessazione 2022				44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
Capacità assunzionale 2023				44.387,46			58.765,89
Totale capacità assunzionale triennio 2021-2023				305.234,77			404.109,47

Considerato che nella tabella sopra descritta non sono state considerate cessazioni dal servizio per processi di mobilità e quindi non sono state calcolate come risparmio, utile per la definizione dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni, così come prevede l'art 14 comma 7 del DL 95/2012;

Tenuto conto che i dati sopra evidenziati, per quanto riguarda l'esercizio 2020 sono da ritenersi definitivi con una capacità assunzionale per il 2021 pari a € 286.577,69, importo che sommato al costo del personale in servizio non supera la spesa potenziale massima nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 6 comma 3 del D. Lgs n. 165/2001 come risulta dalla tabella seguente:

	Dotazione organica	stip.tab iniziale + ivc +13^mens	Contributi 23,893%	Irap	TOTALE	Personale in servizio	stip.tab iniziale + ivc +13^mens	Contributi 23,893%	Irap	TOTALE
Dirigenti	5	227.887,90	54.449,26	19.370,47	301.707,63	3	136.732,74	32.669,55	11.622,28	181.024,57
Cat D3	9	251.636,58	60.123,53	21.389,11	333.149,22	3	83.878,86	20.041,18	7.129,70	111.049,74
Cat D1	21	507.105,69	121.162,76	43.103,98	671.372,43	20	482.957,80	115.393,11	41.051,41	639.402,32
Cat C1	90	1.997.435,70	477.247,31	169.782,03	2.644.465,04	73	1.620.142,29	387.100,60	137.712,09	2.144.954,98
Cat B3	2	41.713,88	9.966,70	3.545,68	55.226,26	0				
Cat B1	10	196.736,80	47.006,32	16.722,63	260.465,75	10	196.736,80	47.006,32	16.722,63	260.465,75



Cat A	3	55.836,30	13.340,97	4.746,09	73.923,36	2	37.224,20	8.893,98	3.164,06	49.282,24
Totale unità	140					111				
Spesa potenziale massima					4.340.309,69	Costo personale in servizio				3.386.179,60
						Capacità assunzionale 2021				286.577,69
						Totale costi reali + capacità assunzionale				3.672.757,29

Considerato, quindi, che con riferimento alle cessazioni avvenute nel corso dell'esercizio 2020 e considerando le effettive necessità dell'Ente in questa fase di avvio, è possibile procedere alla copertura di almeno 9 unità come risulta dalla tabella seguente, nel rispetto dei vincoli finanziari:

	Unità	
Dotazione organica approvata con DM 16/2/2018	140	
Dipendenti a tempo indeterminato 01/07/2021	111	
Cessazioni 2020	9	
Risparmi da cessazione 2020		286.577,69
Possibilità assunzione 2021 Cat C1	7	205.680,65
Possibilità assunzione 2021 Cat D1	2	63.940,24
totale		269.620,89

Tenuto conto che, nella realizzazione del piano dei fabbisogni 2021- 2023, l'Ente attiverà le misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito, così come prevede il comma 1 dell'art. 3 del DL 9 giugno 2021 n. 80 che ha modificato il comma 1-bis dell'articolo 52 del D. Lgs n. 165 /2001;

Considerato, inoltre, che la capacità assunzionale 2022 pari a € 58.765,89, è da considerare aggiornata alla data odierna in quanto le cessazioni sono avvenute rispettivamente in data 30 aprile 2021 e 30 giugno 2021 e pertanto con decorrenza 1 ° gennaio 2022 è possibile ipotizzare la copertura di altre due unità di categoria C1 per un costo pari allo stesso importo;

Considerato comunque che, la capacità assunzionale 2022 e 2023, derivante da risparmi da cessazione previste sulla base dell'attuale normativa in materia previdenziale, dovrà essere aggiornata annualmente con riferimento ai dati definitivi in termini sia di assunzioni avvenute in corso d'anno che di effettive cessazioni

All'unanimità

DELIBERA

- di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 come dettagliato in premessa, subordinatamente alle disposizioni normative in materia assunzionale che potranno intervenire nel corso del periodo di riferimento;
 - di conferire mandato al Segretario generale affinché adotti Piani Occupazionali annuali che diano attuazione alla suddetta programmazione triennale, anche sulla base dei nuovi profili
- SERVIZIO PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE



professionali in via di definizione da parte di Unioncamere nazionale.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Gianpiero Masera)

IL PRESIDENTE
(Dr. Fabio Ravanelli)

Atto sottoscritto con firma digitale (artt. 20, 21, 22, 23 e 24 del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e ss.mm.ii)