CAMERA DI COMMERCIO
PADOVA
il futuro a portata di impresa

ALLEGATO N. 02

Variazione dei fabbisogni di personale 2023 - 2025

Il Piano di reclutamento 2022 approvato con deliberazione n. 2 del 31 gennaio 2023 aveva previsto di procedere all'acquisizione di:

- n. 2 unità di categoria D di cui:
  - una attraverso l'espletamento di una selezione pubblica di personale di categoria D profilo professionale "Esperto per i servizi amministrativi" ovvero con lo scorrimento della graduatoria della selezione di personale di categoria D profilo professionale "Esperto per i servizi amministrativi" approvata in data 23 dicembre 2019, nel caso in cui in sede di conversione del Decreto Milleproroghe 198/2022 venisse prorogata l'efficacia di tale graduatoria scaduta a dicembre 2022 (proroga poi non disposta dal Decreto Milleproroghe);
  - una attraverso una progressione fra le Aree sulla base di una procedura comparativa riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis D.Lgs. 165/2001, a presidio delle competenze relative alla promozione, ai servizi per lo sviluppo delle imprese, all'orientamento al lavoro ed alla Trasformazione Digitale;
- n. 3 unità di categoria C a tempo pieno attraverso l'espletamento di una selezione pubblica profilo professionale "Specialista promozionale per i servizi per lo sviluppo delle imprese per l'occupazione e il placement", a presidio delle competenze dell'Area Sviluppo e Promozione Economica e degli Uffici di Staff;
- 1 unità di categoria C a tempo parziale all'80% attraverso lo scorrimento della vigente graduatoria per il profilo "Specialista anagrafico e di vigilanza e tutela del mercato" del concorso pubblico unitario per esami tra le Camere di Commercio di Venezia Rovigo e di Padova per la copertura di n. 12 posti di categoria C, posizione economica C1 a presidio delle competenze dell'Area Anagrafica;
- due unità di personale di categoria C profilo professionale specialista anagrafico e di vigilanza e tutela del mercato, attraverso un concorso pubblico riservato alle categorie protette ai sensi dell'art. 7 comma 2 Legge 68/99 (la copertura obbligatoria della quota di personale disabile non è soggetta al computo assunzionale previsto dalla vigente normativa ed è quindi sottratta alla verifica del budget assunzionale disponibile).
  In relazione a quest'ultimo punto, si evidenzia che il concorso pubblico riservato alle categorie protette è stato regolarmente bandito ancora nel mese di aprile scorso ma sono ad oggi ancora pendenti i termini per la presentazione delle domande di concorso - ai sensi dell'art. 4 del D.L. n. 61 del 1 giugno 2023 - esclusivamente per le candidate e i candidati residenti in uno dei territori indicati nell'allegato 1 del predetto decreto, colpiti dall'alluvione dello scorso maggio.

L'art. 3 comma 9-bis del d.lgs. 25 novembre 2016, n. 219, introdotto dall'art. 1 comma 450 della Legge di Bilancio 2019, a decorrere dall'anno 2019, ha previsto una deroga al divieto assoluto di procedere all'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, stabilendo che "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".
Questa Camera di Commercio - in quanto non soggetta ad accorpamento - può pertanto beneficiare di tale deroga, fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata (art. 6, comma 3 D.Lgs. 165/2001).
Nel medesimo Piano di reclutamento 2022 approvato con deliberazione n. 2 del 31 gennaio 2023 veniva stimato in € 160.494,67 il budget assunzionale disponibile per l'anno 2023 quale importo complessivo ottenuto dalla somma delle risorse derivanti dal risparmio di spesa - calcolato su base annuale - delle sole cessazioni avvenute nel corso del 2022 (€ 153.806,81) con quelle costituenti resti della capacità assunzionale non utilizzata nell'anno 2022 come consolidati a conclusione della copertura del fabbisogno relativo all'anno 2022 (€ 6.687,86);
quanto alla copertura di n. 2 unità di categoria D veniva altresì previsto, ad integrazione del predetto budget assunzionale per l'anno 2023, l'utilizzo delle risorse pari allo 0,55% del monte salari 2018 specificamente destinate al finanziamento delle progressioni in deroga di cui al comma 6 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022 (risorse che per questa Camera di Commercio ammontano a € 16.380,27).

Con gli orientamenti applicativi CFL207 e CFL208 di cui in premessa, l'Aran ha chiarito e precisato quanto segue:

- gli enti hanno la facoltà di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le progressioni verticali effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 52 co. 1 bis del D.Lgs 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 *(ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021)* ed in coerenza con i fabbisogni di personale; se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a finanziare le progressioni verticali di cui trattasi;
- gli enti hanno sempre la possibilità di stanziare, in aggiunta alle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, le ordinarie risorse assunzionali nei limiti della sostenibilità finanziaria, ma in tal caso dovranno garantire l'accesso dall'esterno nella misura del 50% dei posti da coprire e finanziati con tali risorse;
- le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 sono destinate a finanziare il differenziale tabellare nonché quello relativo all'indennità di comparto tra l'area di appartenenza e quella di destinazione non anche a finanziare, in tutto o in parte, il costo complessivo delle singole unità di personale.

Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo, idoneo a consentire il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione diretta ad accertare competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento delle attività lavorative proprie dell'area di destinazione.
Come precisato ulteriormente dall'Aran con orientamento applicativo CFL209, le progressioni ex art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 in particolare:

- in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, sono temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1°aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 e prevedono una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- trovano il proprio fondamento nella norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art.3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- il predetto art. 3 del D.L. 80/2019 – rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito":
    - ha conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione;
    - ha altresì reso possibile lo stanziamento delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) finalizzate a sostenerne l'applicazione.

Il CCNL 16/11/2022 con la previsione di nuovo modello di classificazione del personale intende fornire agli Enti del Comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale; prevede altresì di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, rivedendo e/o aggiornando i contenuti delle declaratorie ormai datate, introducendone di nuove e/o eliminando quelle non più attuali.
L'operazione è diretta all'individuazione di un modello di gestione delle risorse umane nella PA che risulti:

1. fondato, sostanzialmente, su competenze professionali declinate con riferimento alle posizioni di lavoro che compongono la struttura di un ente nella consapevolezza che i risultati dell'azione amministrativa dipendono sempre meno dall'organizzazione formale e sempre più dal valore delle persone che in essa operano e che si sostanzia nella sintesi tra sapere, saper fare e saper essere;
2. orientato a ruoli, posizioni e profili di competenza capaci di garantire approcci flessibili ed efficaci, più orientati alla qualità dei servizi che la Camera di Commercio deve offrire attraverso competenze professionali adeguate allo scenario strategico ed alle esigenze del territorio ed alla Comunità economica che deve servire.

Nell'ottica della valorizzazione nonché della gestione innovativa ed efficace del personale interno, avendo già individuato i nuovi profili professionali nel confronto con le organizzazioni sindacali, tenuto conto degli orientamenti applicativi espressi dall'Aran di cui si è detto, si rende più che mai opportuno rivedere il Piano di reclutamento 2022 alla luce di una eventuale attivazione delle progressioni verticali secondo la procedura transitoria di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022.
Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 - destinate a finanziare il differenziale tabellare nonché quello relativo all'indennità di comparto tra l'area di appartenenza e quella di destinazione - per questa Camera di Commercio ammontano a € 16.380,27 e consentono di ipotizzare l'effettuazione di un numero di 8 progressioni verticali come da schema riportato di seguito:

	differenze stipendio tabellare tra aree	**differenze indennità di comparto a carico del bilancio**	**differenze stipendio tabellare tra aree per 13 mensilità**	**differenze indennità di comparto a carico del bilancio per 12 mensilità**	**numero dipendenti potenzialmente destinatari delle progressioni verticali secondo disciplina transitoria**	**importo complessivo per passaggi ad area di destinazione**	**Residuo**
differenza tra istruttore e funzionario	151,62	0,61	1.971,10	7,32	4	7.913,69	
differenza tra operatore esperto e istruttore	196,53	0,61	2.554,89	7,32	2	5.124,42	
differenza tra operatore ed operatore esperto	62,60	0,64	813,80	7,68	2	1.642,96	
					8	**14.681,07**	**1.699,20**

La soluzione, come prospettata, consente di riconoscere competenze professionali via via più elevate, mediante la valorizzazione e la motivazione del personale interno a partire da quello attualmente adibito allo svolgimento di attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi.

L'operazione è peraltro condizionata dalle rigidità dell'attuale dotazione organica derivante dalla rimodulazione della dotazione di personale approvata con D.M. del 16/02/2018.
L'art. 6 co. 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo

le linee di indirizzo ministeriali, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima dotazione, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.
Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
Riprendendo quanto affermato nelle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08/05/2018, pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018, il termine dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni del personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, condizionando le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, secondo la nuova formulazione dell'art. 6 co. 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è un valore finanziario e si sostanzia in una "dotazione di spesa potenziale". Nel piano dei fabbisogni del personale la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari avendo a riferimento l'ultima dotazione organica adottata e ricostruendo 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'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

In questa sede si propone pertanto di procedere ad una rimodulazione della dotazione organica che sia finanziariamente neutra come previsto dalle suddette Linee di indirizzo ministeriali, secondo lo schema di seguito riportato, laddove viene raffrontata la dotazione organica di cui al D.M. del 16/02/2018 con la dotazione conseguente alla rimodulazione proposta, con la dotazione del personale in servizio alla data odierna e quindi con la dotazione del personale in servizio alla data del 31/12/2023 (in caso di copertura dei posti previsti):

	Dotazione organica di cui al D.M. del 16/02/2018	*Dotazione organica conseguente alla rimodulazione nei limiti della spesa potenziale massima*	*Personale in servizio alla data del 20/09/2023*	*Personale in servizio al 31/12/2023 (in caso di copertura dei posti previsti)*
Segretario Generale	*1*		*1*	
Dirigenti	*2*	*3 di cui 1 con incarico a tempo determinato di Segretario Generale*	*2*	*3 di cui 1 con incarico a tempo determinato di Segretario Generale*
Categoria D3	*8*	*5*	*5*	*5*
Categoria D1	*27*	*32*	*28*	*32*

CAT. D	***35***	*37*	*33*	*37*
CAT. C	***62***	*61*	*51*	*56*
Categoria B3	***1***	***1***	***1***	***1***
Categoria B1	***2***	***4***	***4***	***4***
CAT. B	***3***	***5***	***5 ****	***5***
CAT. A	*4*		*2*	
TOTALI	***107***	***106***	***94***	***101***
	Spesa potenziale massima	***Spesa complessiva***		
	3.450.767,78	***3.433.312,32***		

* *In posizione di soprannumerarietà nel limite della copertura della quota d'obbligo Legge 68/99*

Nello specifico si propone di rimodulare la dotazione organica attraverso:

- la soppressione di quattro posti attualmente previsti in categoria A ora Area Operatori;
- l'incremento della dotazione del personale di categoria B ora Area Operatori Esperti che passa dalle attuali 3 a 5 unità;
- la riduzione della dotazione del personale di categoria C ora Area degli Istruttori che passa dalle attuali 62 a 61 unità;
- l'incremento della dotazione del personale di categoria D ora Area Funzionari e della Elevata Qualificazione che passa dalle attuali 35 a 37 unità

La nuova dotazione prevede una spesa potenziale massima complessiva inferiore a quella prevista per l'attuale dotazione; la riduzione è pari a € 17.455,46.

Così come previsto nella nota circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 46078 del 18/10/2010 ai fini del calcolo dei risparmi realizzati, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, è necessario utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali.
Pertanto, in questa sede si rende altresì necessario attualizzare il budget assunzionale disponibile per l'anno 2023 - come detto stimato in complessivi € 160.494,67 nel Piano di reclutamento 2022 approvato con Deliberazione n. 2 del 31 gennaio 2023 - relativamente al computo delle risorse

derivanti dal risparmio di spesa - calcolato su base annuale - delle sole cessazioni avvenute nel corso del 2022, alla luce degli incrementi economici previsti dal CCNL 16/11/2022.
Nel corso dell'anno 2022 le uscite di personale dalla Camera di Commercio di Padova sono state complessivamente pari a 4 unità, di cui 1 per dimissioni volontarie a seguito vincita concorso in altro ente, 1 per collocamento a riposo (non utile ai fini della quantificazione della spesa utile alle nuove assunzioni per l'anno 2022 in quanto categoria protetta), 2 per collocamento in quiescenza; inoltre, due unità, già dipendenti a tempo indeterminato di categoria C, sono state assunte come categoria D a seguito utilizzo della graduatoria della selezione per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno nel profilo di "Esperto ai servizi amministrativi" della categoria D:

Risparmio di spesa derivante dalle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022 attualizzato al CCNL 16/11/2022

CATEGORIA	CESSATI NEL 2022	IMPONIBILE LORDO ANNUO*	ONERI PREVIDENZIALI /ASSISTENZIALI**	TOTALE
DIRIGENTI	**0**	€ -	€ -	€-
Categoria D3	1	€ 28.915,37	€ 9.366,56	€ 38.281,93
Categoria D1	0	€ -	€ -	€-
CATEGORIA D	**1**	**€ 28.915,37**	**€ 9.366,56**	**€ 38.281,93**
CATEGORIA C	**4**	**€ 91.844,80**	**€ 29.751,28**	**€ 121.596,08**
Categoria B3	0	€ -	€ -	€-
Categoria B1	0	€ -	€ -	€ -
CATEGORIA B	**0**	**€ -**	**€ -**	**€ -**
CATEGORIA A	**0**	**€ -**	**€ -**	**€ -**
TOTALE	**5**	**€ 120.760,17**	**€ 39.117,84**	**€ 159.878,01**

Per quanto precede, ai fini della copertura del fabbisogno 2023 il budget assunzionale disponibile per l'anno 2023 pari a **€ 159.878,01** a cui si aggiungono i resti della capacità assunzionale non utilizzata nell'anno 2022 come consolidati a conclusione della copertura del fabbisogno relativo all'anno 2022 e pari a **€ 6.687,86** (come da giurisprudenza consolidata; da ultimo Del. Corte Conti Abruzzo 26/2019) ammonta ad un totale di **€ 166.565,87**.

Alla luce del fabbisogno così rimodulato, degli orientamenti applicativi espressi dall'Aran relativamente alle progressioni verticali in deroga di cui all'art. 13 del CCNL 16/11/2022 nonché dell'attualizzazione della capacità assunzionale 2023 derivante dall'adeguamento agli incrementi economici contrattuali; a condizione del preliminare inserimento lavorativo di n. 2 unità di personale nell'Area degli Istruttori (già categoria C) all'esito del concorso pubblico riservato alle categorie protette già regolarmente bandito ovvero all'esito di una eventuale diversa modalità di inserimento ex L.12 marzo 1999, n. 68 di n. 2 unità di personale disabile (da attivare in subordine qualora il detto concorso pubblico non dovesse evidenziare candidati idonei), l'Ente camerale intende così procedere all'acquisizione di:

- **n. 2 unità di Operatori esperti già categoria B** (con una spesa annua complessiva pari ad **€ 1.642,96**) a tempo pieno ed indeterminato attraverso una progressione fra le Aree sulla base di una procedura valutativa riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022;
- **n. 2 unità di Istruttori già categoria C** (con una spesa annua complessiva pari ad **€ 5.124,42**) a tempo pieno ed indeterminato attraverso una progressione fra le Aree sulla base di una procedura valutativa riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022;
- **n. 4 unità di Funzionari ed Elevata Qualificazione già categoria D** (con una spesa annua complessiva pari ad **€ 7.913,69**) a tempo pieno ed indeterminato attraverso una progressione fra le Aree sulla base di una procedura valutativa riservata al personale in servizio ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022;
- **n. 3 unità di Istruttori già categoria C** (con una spesa annua complessiva pari ad **€ 92.255,52**) a tempo pieno ed indeterminato attraverso l'espletamento di una selezione pubblica per il profilo professionale "Specialista promozionale per i servizi per lo sviluppo delle imprese per l'occupazione e il placement", a presidio delle competenze dell'Area Sviluppo e Promozione Economica e degli Uffici di Staff;
- **n. 1 unità di Istruttore già categoria C** (con una spesa annua complessiva pari ad **€ 30.751,84**) profilo professionale "Specialista amministrativo per il controllo, le attività istituzionali, la comunicazione, la gestione risorse umane, acquisti, contabilità e ICT" a tempo pieno ed indeterminato attraverso lo scorrimento della vigente graduatoria per il profilo "Specialista amministrativo per il controllo, le attività istituzionali, la comunicazione, la gestione risorse umane, acquisti, contabilità e ICT" del concorso pubblico unitario per esami tra le Camere di Commercio di Venezia Rovigo e di Padova per la copertura di n. 12 posti di categoria C, posizione economica C1 a presidio delle competenze dell'Area contabile;

- **n. 1 unità di Istruttore già categoria C** (con una spesa annua complessiva pari ad **€ 30.751,84**) profilo professionale “Specialista anagrafico e di vigilanza e tutela del mercato” a tempo pieno ed indeterminato attraverso lo scorrimento della vigente graduatoria per il profilo “Specialista anagrafico e di vigilanza e tutela del mercato” del concorso pubblico unitario per esami tra le Camere di Commercio di Venezia Rovigo e di Padova per la copertura di n. 12 posti di categoria C, posizione economica C1 a presidio delle competenze relative ai servizi front end offerti alle imprese.