



## **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024**

PREMESSO che le Amministrazioni pubbliche predispongono i propri piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017;

TENUTO CONTO che il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

CONSIDERATO che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;

CONSIDERATO, inoltre, che ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, debba svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi – generali e specifici – definiti nel ciclo della performance;

ATTESO che quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo di ciascun Ente, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie;

RAVVISATA l'opportunità di valorizzare, nella redazione del piano dei fabbisogni di personale di questa Camera di commercio, criteri che sempre più indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, in quest'ultimo caso ricorrendo, nel rispetto dei principi di merito, di trasparenza e di imparzialità, nonché della disciplina in materia di anticorruzione, anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office;



TENUTO CONTO che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;

ATTESO che il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava, infatti, il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;

RILEVATO che, secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti e che il piano diventa, pertanto, lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

TENUTO CONTO che il 2022 sarà per la Camera di commercio di Ravenna un anno cruciale, impegnata, da un lato, a definire futuri assetti e processi di accorpamento in linea con le aspettative e le dichiarate esigenze delle imprese e, dall'altro, a consolidare il proprio ruolo di Ente pubblico di riferimento per il sistema economico locale;

CONSIDERATO che ciò richiederà l'adozione di logiche e di strumenti per governare il cambiamento, rafforzando le capacità di cogliere i bisogni, di definire gli obiettivi, di utilizzare al meglio le risorse disponibili e le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, infine di valutare i risultati, consolidando un clima favorevole all'innovazione, valorizzando le migliori energie presenti all'interno della Camera e favorendo una organizzazione del lavoro che consenta sempre più alle persone di esprimere tutte le loro potenzialità;

EVIDENZIATO che, nel solco degli anni precedenti, l'eccellenza è il paradigma che informerà e influenzerà, nel 2022, l'azione strategica e gestionale della Camera di commercio di Ravenna, declinandosi in una costante ricerca del miglioramento in termini di:

- efficacia sociale, quale capacità di rispondere in modo mirato alle esigenze e ai bisogni del territorio in un'ottica di medio/lungo periodo e di sostenibilità futura dello sviluppo;
- partecipazione, intesa come propensione a creare condivisione su strategie, obiettivi e progetti con tutti i portatori di interesse sul territorio (consenso) e a coinvolgere privati ed enti pubblici nell'effettiva erogazione dei servizi (sussidiarietà) e nel loro finanziamento (addizionalità);

TENUTO CONTO che, nell'ottica di rafforzare il connubio tra giovani e sistema imprenditoriale, la Camera di commercio ha sempre investito sulle giovani generazioni, offrendo uno spazio formativo dedicato ad ampliare, qualitativamente e quantitativamente, il livello delle conoscenze scolastiche, permettendo loro di avere un contatto concreto con le realtà organizzative e con i loro bisogni;

ATTESO che attraverso eventuali tirocini, in particolare, la Camera di commercio di Ravenna intende concorrere, da un lato, alla formazione del capitale umano cui imprese e pubbliche amministrazioni possono attingere e, dall'altro, all'orientamento della progettualità lavorativa dei tirocinanti permettendo, pertanto, di individuare quegli ambiti che offrono maggiori prospettive e opportunità d'impiego;

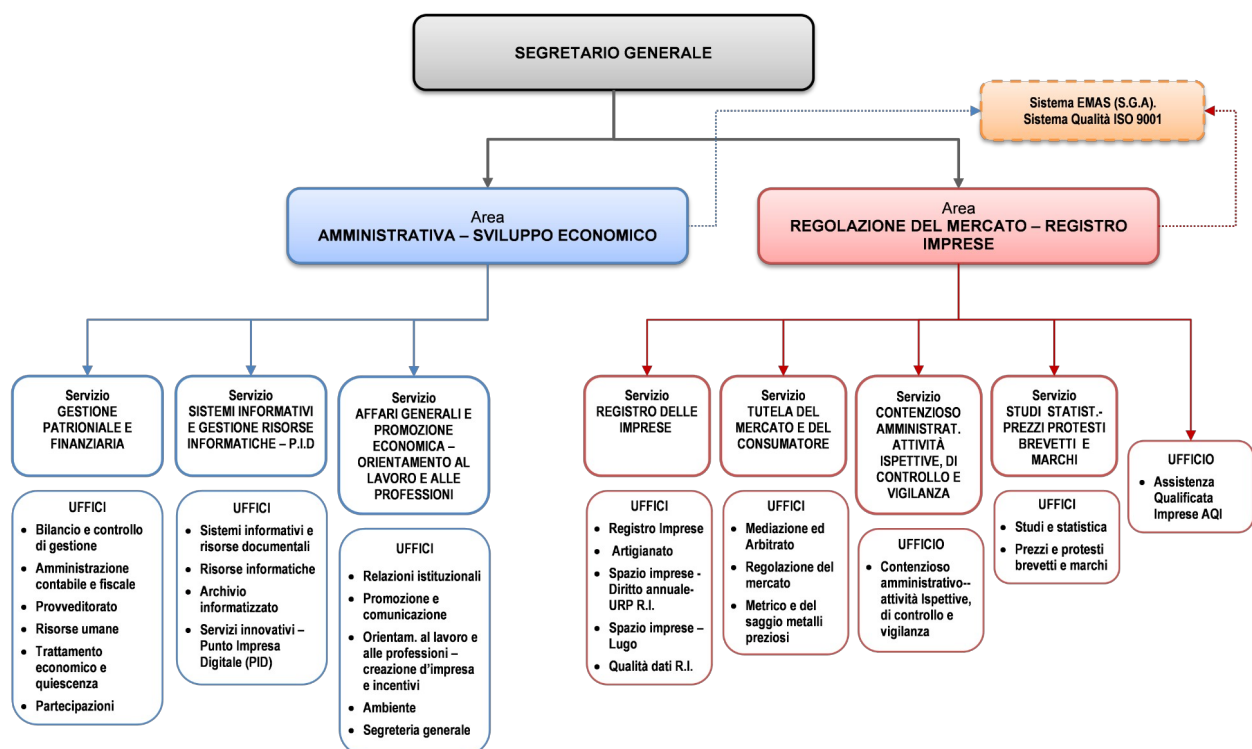


RILEVATO che la collaborazione tra istituti di formazione e Camera di commercio può condurre, inoltre, a sviluppare percorsi di istruzione e formazione orientati alle nuove necessità del mercato del lavoro e alle tematiche emergenti quali, ad esempio, l'internazionalizzazione, l'innovazione tecnologica e l'orientamento all'utente;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta camerale n. 112 del 16 ottobre 2018, che prevede, relativamente alla struttura organizzativa dell'Ente, le seguenti Aree dirigenziali:

- Area Amministrativa e Sviluppo economico, articolata in tre Servizi: Gestione patrimoniale e finanziaria, Sistemi informativi e gestione risorse informatiche – P.I.D., Servizio Affari generali e promozione economica – orientamento al lavoro e alle professioni;
- Area Regolazione del mercato e Registro imprese, articolata in quattro Servizi: Registro delle imprese, Tutela del mercato e del consumatore, Contenzioso amministrativo, attività ispettive di controllo e vigilanza, Studi, statistica, prezzi, protesti, brevetti e marchi.

Entrambe le Aree sono dirette dal Segretario generale incaricato in regime di convenzione con la Camera di commercio di Ferrara fino al 30/06/2022. La figura dirigenziale di vertice è affiancata da cinque funzionari incaricati di posizione organizzativa, individuati nell'ambito delle funzioni dell'Ente quali la gestione patrimoniale e finanziaria, i sistemi informativi e le risorse informatiche, la promozione economica, il Registro imprese, la statistica economica.

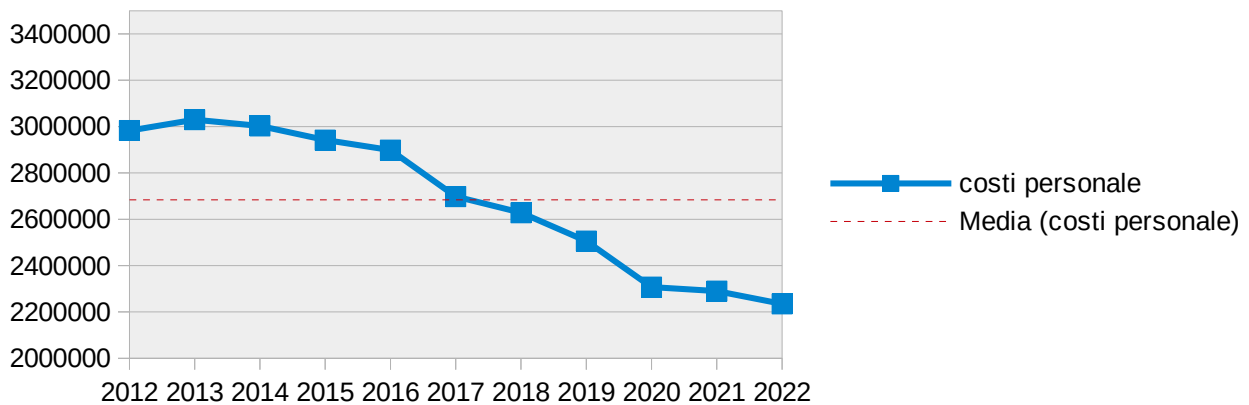


TENUTO CONTO che, sul versante organizzativo-funzionale, la complessità istituzionale della Camera di commercio – nelle sue varie determinanti normative, organizzative, tecnologiche, economico-finanziarie – e il contesto fortemente innovativo e dinamico, nel quale svolge la propria attività, richiedono all'Ente una costante capacità di adeguare la propria struttura organizzativa, affinché le strategie di intervento possano essere sempre coerenti con le attese del sistema imprenditoriale locale;



PRESO ATTO dei trend 2011-2022 dei costi complessivi del personale:

Anno	Costo complessivo del personale da bilancio
Anno 2011	3.143.474
Anno 2012	2.982.967
Anno 2013	3.030.006
Anno 2014	3.002.765
Anno 2015	2.942.072
Anno 2016	2.898.465
Anno 2017	2.698.066
Anno 2018	2.628.203
Anno 2019	2.505.982
Anno 2020	2.307.727
Anno 2021	2.290.000
Anno 2022	2.235.000



RICHIAMATA la determinazione n. 3 del 28 dicembre 2020, con la quale il Commissario straordinario con i poteri della Giunta, in ottemperanza all'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, ha approvato il fabbisogno di personale, per l'anno 2021, di questa Camera di commercio:



	Piano Unioncamere	Fabbisogno di personale approvato con determina del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n. 3 del 28 dicembre 2020		Personale in servizio 1 gennaio 2022	Personale cessato nel corso del 2021	Posti in soprannumero
		Programmazione 2021	Programmazione 2022			
DIRIGENTI	2	0	0	0	0	0
CATEGORIA D3	7	7	7	6	1	0
CATEGORIA D1	13	12	11	11	1	0
CATEGORIA C	34	29	27	27	2	0
CATEGORIA B3	2	1	1	0	1	0
CATEGORIA B1	5	4	4	4	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

#### Area Amministrativa e Sviluppo economico

	Personale in servizio al 1 gennaio 2022	Personale cessato nel corso del 2021	Posti in soprannumero
DIRIGENTI			
CATEGORIA D3	3	0	0
CATEGORIA D1	8	1	0
CATEGORIA C	8	2	0
CATEGORIA B3	0	0	0
CATEGORIA B1	4	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

#### Area Regolazione del mercato e Registro imprese

	Personale in servizio al 1 gennaio 2022	Personale cessato nel corso del 2021	Posti in soprannumero
DIRIGENTI			
CATEGORIA D3	3	1	0
CATEGORIA D1	3	0	0
CATEGORIA C	19	0	0
CATEGORIA B3	0	1	0
CATEGORIA B1	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>0</b>



ATTESO che, nel corso del 2021, risultano cessate 5 unità di personale a tempo indeterminato per dimissioni volontarie a seguito della maturazione di requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche e 1 per decesso:

- 1 unità di categoria B3, posizione economica B5, cessazione al 25 agosto 2021;
- 1 unità di categoria C, posizione economica C5, cessazione al 30 aprile 2021;
- 1 unità di categoria C, posizione economica C6, cessazione al 30 settembre 2021;
- 1 unità di categoria D1, posizione economica D6, cessazione al 31 marzo 2021;
- 1 unità di categoria D3, posizione economica D7, cessazione al 31 dicembre 2021;

ATTESO, inoltre, che, nel corso del 2022, è prevista una ulteriore cessazione di 1 unità di personale a tempo indeterminato di categoria B1, posizione economica B5, per dimissioni volontarie a seguito della maturazione di requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche;

TENUTO CONTO che, sulla base del piano di razionalizzazione del personale di cui al decreto Ministero dello Sviluppo economico del 16 febbraio 2018, che quantifica numericamente in 63 unità il fabbisogno di personale di questa Camera di commercio, nonché del divieto di assunzione indicato in precedenza, il fabbisogno di personale verrà transitoriamente definito in 48 unità, ovvero in misura eguale al personale in servizio all'1 gennaio 2022;

CONSIDERATO che sarà necessario definire il fabbisogno di personale in relazione alle attività e funzioni da svolgere, non appena verrà eliminato il divieto di assunzioni e sarà completato il processo di riforma del sistema camerale ancora in atto;

TENUTO CONTO che sarà necessario definire una nuova programmazione relativa ad alcune unità di personale aggiuntive, non appena sarà possibile prevedere assunzioni di personale, e/o progressioni verticali tra categorie, considerata la ormai grave carenza di personale rispetto alla dotazione organica, come definita dal D.M. 16 febbraio 2018;

VISTA la tabella riepilogativa dei dati di consuntivo 2020, pre-consuntivo 2021 e preventivo economico 2022:

Voci di bilancio	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Risultato gestione corrente al netto oneri del personale e interventi economici	3.765.101	5.597.395	3.736.000
Risultato gestione finanziaria	314.117	284.649	285.000
Risultato gestione straordinaria	125.760	200.000	170.000
Risultato complessivo al netto dei costi del personale	1.652.705	2.182.044	2.315.000
<b>COSTI DEL PERSONALE</b>	<b>2.307.727</b>	<b>2.290.000</b>	<b>2.315.000</b>
<b>Disponibilità per interventi economici</b>	<b>2.552.273</b>	<b>3.900.000</b>	<b>1.876.000</b>

VISTE le linee di indirizzo della Funzione pubblica per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche amministrazioni pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 173 del 27 luglio 2018;



CONSIDERATO che l'evolversi della situazione epidemiologica da Covid-19 ha condotto all'adozione di numerosi interventi normativi, sia di rango primario sia secondario, con l'obiettivo di assicurare il regolare svolgimento delle attività istituzionali delle pubbliche amministrazioni e, al tempo stesso, di favorire soluzioni lavorative che possano ridurre occasioni, anche al di fuori degli uffici, di potenziale esposizione a cause di contagio;

PRESO ATTO che questa Camera di commercio ha, nel tempo, sempre garantito le attività indifferibili, ampliandone di volta in volta il novero al fine di assicurare il necessario supporto all'immediata ripresa delle attività produttive, industriali e commerciali;

RICHIAMATO il DL 23 luglio 2021, n. 105 recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID 19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche" economiche" che proroga fino al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza dichiarato con deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020 (art.1) e conferma fino alla stessa data (31.12.2021), le misure di cui al DPCM 2 marzo 2021 fatto salvo quanto espressamente modificato (art.12, comma 2);

RICHIAMATO il DPCM 23 settembre 2021, adottato dal Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro della Pubblica amministrazione, che stabilisce che a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche (individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001), torna ad essere quella in presenza;

#### PRENDE ATTO

con riferimento a quanto sopra ed alla opportunità che il criterio di pianificazione del fabbisogno non sia meramente sostitutivo del personale cessato, ma coerente con le reali necessità di attuazione dei piani della performance e delle attività da garantire, del seguente "Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024" della Camera di commercio di Ravenna:

<b>Fabbisogno triennale del personale</b>				
	Piano di razionalizzazione del personale di cui al D.M 16 febbraio 2018	<b>31/12/2022</b>	<b>31/12/2023</b>	<b>31/12/2024</b>
DIRIGENTE	2	0	0	0
CATEGORIA D3	7	6	6	6
CATEGORIA D1	13	11	11	11
CATEGORIA C	34	27	27	27
CATEGORIA B3	2	0	0	0
CATEGORIA B1	5	4	4	4
<b>TOTALE</b>	<b>63</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

IL SEGRETARIO GENERALE  
Mauro Giannattasio