



Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.

Contesto normativo

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale, prevista dall'art.39 della Legge n.449/1997 e, successivamente, ulteriormente disciplinata dal D.Lgs. n.165/2001 (in particolare artt.6 e 30), con la finalità di raggiungere il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, costituisce, per queste motivazioni, il documento propedeutico e preliminare per la gestione complessiva delle procedure assunzionali nella loro interezza.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) rappresenta, dunque, il documento programmatico attraverso il quale la Camera di Commercio I.A.A. di Frosinone-Latina definisce le figure professionali, per quantità e profili lavorativi, di cui si avvarrà nel periodo di riferimento sulla base dell'organizzazione degli uffici e della struttura organizzativa.

Ai sensi dell'art.6, del D.L. n.80, del 9 giugno 2021 (convertito con L. n.113, del 6 agosto 2021), il suddetto Piano, a partire dalla programmazione 2022-2024, dovrà confluire nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento che, superando la frammentazione degli strumenti di programmazione oggi in uso, dovrebbe rappresentare una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle fondamentali scelte di sviluppo delle amministrazioni.

Il termine di adozione del PIAO, però, inizialmente fissato al 31 gennaio 2022, è stato prima prorogato al 30 aprile 2022 e, successivamente, ulteriormente prorogato al 30 giugno p.v. con decreto legge in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, come da comunicazione di Unioncamere del 15 aprile u.s.; la proroga è dovuta alla mancata emanazione, ai sensi del citato art.6 del D.L. n.80/2021, dei decreti del Presidente della Repubblica con cui vanno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale), nonché del "Piano tipo" quale strumento di supporto alle amministrazioni, che dovrà adottare il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Pertanto, nelle more dell'emanazione di tali disposizioni regolamentari, che dovranno mettere in condizione l'Ente camerale di adottare entro il 30 giugno 2022 (salvo ulteriori proroghe) il suddetto piano, si ritiene necessario, giunti ormai alla fine del primo quadrimestre dell'anno, procedere, comunque, ad approvare la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, indispensabile per garantire la funzionalità dell'Ente, tenuto conto delle carenze d'organico e dell'esigenza di dare attuazione alle procedure assunzionali 2022, entro il 31 dicembre p.v..

L'art.6, comma 2, del citato D.Lgs. n.165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche debbano adottare la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in maniera coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e del piano della performance dell'Ente, nonché con



le linee di indirizzo emanate a tale scopo, ai sensi del successivo art.6^{ter} e di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio dell'8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (G.U. del 27 luglio 2018).

Proprio all'interno di queste linee di indirizzo ha trovato compimento il progressivo processo di conversione del concetto di "dotazione organica", punto di partenza obbligato per potersi utilmente attuare, nel concreto, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Nell'ambito di detto processo ha preso forma la nuova definizione della dotazione organica, che da un ambito di riferimento meramente numerico e statico, parametrato sui posti di personale potenzialmente esistenti, è passata ad un valore finanziario e di spesa, sì potenziale, ma flessibile, dinamico e variabile, in funzione dei fabbisogni, anche emergenti di ogni singola amministrazione; il Piano triennale dei fabbisogni di personale diviene così il fulcro degli assetti organizzativi degli enti.

Con la nuova definizione adottata nelle linee guida, la dotazione organica, quindi, si sostanzia, attualmente, in una dotazione di spesa potenziale massima, con il relativo tetto di spesa che rappresenta il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che non può essere oltrepassato dalla programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Si assiste, dunque, al superamento del concetto di dotazione organica, non più cristallizzata in un atto sottoposto ad un complesso iter per l'adozione e non più individuata come un "contenitore" rigido, statico, meramente numerico ma, dinamico da cui partire per definire il Piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Piano, caratterizzato da flessibilità e modularità, diventa lo strumento fondamentale nell'ambito del quale l'Ente può procedere, periodicamente, su base annuale, a rimodulare sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo le proprie consistenze di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la necessaria neutralità finanziaria della rimodulazione, che individuerà volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni.

Le citate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate in G.U. in data 27/07/18, successivamente, quindi, all'adozione da parte del MISE, del Decreto del 16 febbraio 2018 - Riduzione del numero delle Camere di Commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale -, che all'art.7, comma 4, prevedeva che le Camere oggetto di accorpamento, quale quella di Frosinone-Latina, procedessero a rideterminare il proprio contingente del personale e le proprie dotazioni organiche, tenendo in debito conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati ai sensi del comma 4, lett. a^{bis}) dell'art.18 della L. n.580/1993 e ss.mm.ii, riassetto ed individuazione, di cui al successivo Decreto MISE del 7 marzo 2019.

Lo stesso Decreto MISE del 2018 assegnava, di fatto, ai fini della costituzione, nell'allegato D, alla neonata Camera accorpata di Frosinone-Latina una "nuova" dotazione organica, rappresentata, dalla sommatoria delle unità assegnate alle singole Camere di Frosinone, n.47



unità, e di Latina, n.65 unità, per un totale complessivo di n.112 unità di personale dipendente come recepito ed attestato anche in sede di insediamento del Consiglio Camerale (delibera n.2, del 7 ottobre 2020) e successivamente anche con determina presidenziale n.1, del 20 ottobre 2020 (ratificata con delibera di Giunta n.2, del 27 novembre 2020).

E' di tutta evidenza come l'intervento normativo operato con le citate linee guida del maggio 2018 abbia inciso, direttamente, anche, sull'interpretazione applicativa delle disposizioni normative dettate dall'antecedente decreto del MISE del 16 febbraio 2018, che prevedeva, altresì, il divieto assoluto di porre in essere procedure assunzionali di qualsivoglia tipologia fino all'adozione degli atti di cui al citato art.7, comma 4, del medesimo decreto.

A costituzione ormai, ampiamente avvenuta della nuova Camera di Commercio di Frosinone-Latina e dovendosi adottare la programmazione triennale dei fabbisogni di personale a valere per il periodo 2022-2024 per poter così attuare le procedure assunzionali in osservanza, comunque, del citato Decreto del MISE del 16 febbraio 2018, si ha necessità di procedere in tal senso tenendo conto che i vari interventi giurisprudenziali ed ermeneutici in materia, susseguitisi negli scorsi anni, hanno ormai acclarato la descritta trasformazione del concetto classico di dotazione organica di matrice numerica in una definizione della stessa, quale mera dotazione di spesa potenziale massima ai fini assunzionali, per cui la rideterminazione richiesta assume una diversa connotazione.

Prendendo le mosse dalla richiamata ultima dotazione organica approvata dal MISE, ammontante complessivamente a n.112 unità di personale, le stesse unità vanno riconvertite al fine di costituire il corrispondente valore di spesa potenziale massima della nuova Camera accorpata. Nel rispetto di suddetto tetto di spesa, l'Ente, nell'ambito del PTFP, procede annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale (nell'arco triennale della programmazione) in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione che individuerà volta per volta la dotazione di personale che l'Ente riterrà rispondente ai propri fabbisogni. Entro tale limite di spesa potenziale massima, la Camera potrà procedere a ricoprire i posti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; il piano triennale dei fabbisogni, conseguentemente, dovrà indicare l'impiego delle risorse finanziarie necessarie, quantificate in relazione alla spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In applicazione delle sopra richiamate linee guida ministeriali, dunque, il criterio di calcolo nella programmazione triennale dei fabbisogni di personale del valore di spesa potenziale massima in termini finanziari, si ottiene partendo dalla ultima dotazione organica adottata, quella di matrice ministeriale pari a n.112 unità; dette unità sono poi valorizzate e calcolate secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici corrispondenti al trattamento economico tabellare



fondamentale iniziale di ogni singola categoria e posizione economica più gli oneri contributivi e ulteriori.

Contenuti del PTFP 2022-2024

In sede di prima applicazione e prima adozione di una programmazione triennale dei fabbisogni di personale della nuova Camera di Frosinone-Latina si è proceduto ad una specifica analisi di dimensionamento della struttura camerale, svolta dalla società SI.CAMERA (società in house al sistema camerale che provvede su incarico di Unioncamere alla gestione del patrimonio informativo sui fenomeni gestionali e all'alimentazione degli indicatori di benchmarking per il sistema camerale), analisi delle cui risultanze la Giunta Camerale ha preso atto con delibera n.104, del 17 dicembre 2021; il documento oltre a contenere i necessari dati tecnici e finanziari, contiene, in particolare, gli elementi di analisi che rappresentano la base per una programmazione triennale dei fabbisogni, da effettuare secondo le disposizioni normative vigenti, tenendo conto del citato Decreto MISE del 7 marzo 2019. L'obiettivo è stato quello di indagare il livello di adeguatezza e di copertura per l'erogazione dei servizi e per il presidio delle funzioni istituzionali al fine di disporre di risultanze oggettive ed elementi comparativi per contestualizzare il dimensionamento dei processi in relazione allo stato dell'arte del sistema camerale, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati dal D.M. del 7 marzo 2019.

Le richiamate disposizioni impongono di partire, comunque, dalla suddetta dotazione organica definita dal MISE e di ricostruire dalla stessa il corrispondente valore di spesa potenziale massima dell'Ente Camerale. Il meccanismo di calcolo assume a base lo stipendio tabellare per categoria giuridica e posizione economica iniziale della stessa, con l'aggiunta degli oneri riflessi, a carico dell'amministrazione e l'Irap (escludendo gli oneri relativi al trattamento accessorio):

	Tabellare annuo	Contributi Inpdap	Contributi Enpdep	Inail	Irap	Totale	Unità	Spesa
Dirigenti	€ 45.261	€ 10.772	€ 42	€ 229	€ 3.847	€ 60.151	4	€ 240.603
D	€ 23.980	€ 5.707	€ 22	€ 121	€ 2.038	€ 31.869	28	€ 892.333
C	€ 22.039	€ 5.245	€ 21	€ 111	€ 1.873	€ 29.290	44	€ 1.288.758
B3	€ 20.652	€ 4.915	€ 19	€ 104	€ 1.755	€ 27.447	21	€ 576.380
B1	€ 19.576	€ 4.659	€ 18	€ 99	€ 1.664	€ 26.016	12	€ 312.192
A	€ 18.483	€ 4.399	€ 17	€ 93	€ 1.571	€ 24.563	3	€ 73.690
							Unità totali 112	Spesa totale € 3.383.955

per un valore di spesa potenziale massima riferita a n.112 unità di personale pari ad € 3.383.955.

Detto limite si assume come invalicabile rispetto alla somma dei singoli fattori che andranno a comporre ai fini assunzionali la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, ovvero, la spesa complessiva inerente il personale effettivamente in servizio sommata a quella derivante



dalle facoltà assunzionali conseguite nell'arco temporale di riferimento, valide e non ancora utilizzate. Dato atto che la programmazione ricomprende il triennio 2022-2024, il dato di partenza inerente il personale in servizio è quello al 31/12/2021, che è il seguente, per n.90 unità:

	Tabellare annuo	Contributi Inpdap	Contributi Enpdep	Inail	Irap	Totale	Unità	Spesa
Dirigenti	€ 45.261	€ 10.772	€ 42	€ 229	€ 3.847	€ 60.151	3	€ 180.452
D	€ 23.980	€ 5.707	€ 22	€ 121	€ 2.038	€ 31.869	19	€ 605.511
C	€ 22.039	€ 5.245	€ 21	€ 111	€ 1.873	€ 29.290	38	€ 1.113.018
B3	€ 20.652	€ 4.915	€ 19	€ 104	€ 1.755	€ 27.447	19	€ 521.427
B1	€ 19.576	€ 4.659	€ 18	€ 99	€ 1.664	€ 26.016	8	€ 208.128
A	€ 18.483	€ 4.399	€ 17	€ 93	€ 1.571	€ 24.563	3	€ 73.690

per un totale complessivo di spesa per il personale in servizio al 31/12/2021 di € 2.702.286 che origina una differenza, tra spesa potenziale massima di € 3.383.955 e spesa di personale in servizio, pari ad € 681.669 che rappresenta nel periodo triennale di riferimento il limite massimo di spesa possibile da utilizzare come facoltà assunzionale.

Si riporta di seguito anche una tabella riassuntiva del personale in servizio al 31/12/2021:

N. unità		
Dirigenti	3	
D	19	n.13 Funzionario amministrativo contabile n. 3 Funzionario attività promozionali ed economico statistico n. 1 Funzionario esperto in progettazione e sviluppo locale n. 1 Funzionario per le attività informatiche n. 1 Funzionario per le attività legali
C	38	n.31 Assistente amministrativo contabile n. 7 Istruttore anagrafico informatico
B3	19	n.10 Operatore di sala n. 9 Operatore amministrativo contabile
B1	8	n. 3 Esecutore amministrativo n. 3 Operatore tecnico n. 2 Addetto all'informatizzazione
A	3	n. 3 Ausiliario
Totale 90		

La suddetta facoltà assunzionale é esercitabile procedendo ad assunzioni di nuovo personale, di anno in anno all'interno del triennio, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (art.1, comma 450, della L.n.145/2018), più eventuale utilizzi di somme non precedentemente impiegate, c.d. resti assunzionali, e ancora temporalmente disponibili, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sulla finanza pubblica.

Pertanto, sulla base delle cessazioni dal servizio intercorse e intercorrenti nell'arco temporale ancora utile da considerare ai sensi di legge, ovvero, dal 2019 al 2023 (essendo ancora utilizzabili



le cessazioni dal servizio avvenute negli anni 2019 e 2020 stante l'avvenuta costituzione del nuovo ente camerale solo nel 2020, considerando che le cessazioni avvenute in termini di somme risparmiate valgono contabilmente dall'anno successivo a quello in cui sono avvenute), si genera allo stato attuale una facoltà assunzionale massima nel triennio 2022-2024 pari ad € 532.295 originata dai seguenti importi:

- 1) risparmi cessazioni 2019-2021 pari ad € 392.275 (derivanti dalla cessazione di n.2 unità di categoria B1, n.4 unità di categoria C e n.7 unità di categoria D);
- 2) risparmi cessazioni 2022 pari ad € 110.730 (derivanti dalla cessazione di n.1 unità di categoria A, n.1 unità di categoria B1 e n.1 dirigente);
- 3) risparmi cessazioni 2023 pari ad € 29.290 (derivanti dalla cessazione di n.1 unità di categoria C).

Le n.3 cessazioni contabilizzate per l'anno 2022 sono riferite a pensionamenti obbligatori ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, così come l'unica cessazione prevista per il 2023; per entrambe le annualità non si includono mai in nessun caso le cessazioni riconducibili a unità di personale appartenente alle categorie protette, che hanno comunque visto uscite complessive pari a n.3 unità di categoria B1, tra il 2019, 2021 e 2022, che si configurano come neutre ai fini della rilevazione (come da direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2019, e anche nello stesso modo per le assunzioni in quota d'obbligo a tale titolo).

La somma delle facoltà assunzionali per il triennio 2022-2024 pari ad € 532.295 è inferiore alla somma complessivamente utilizzabile per le assunzioni nel periodo di riferimento pari ad € 681.669, per cui detta somma può trovare completo utilizzo all'interno della presente programmazione triennale dei fabbisogni rimanendosi all'interno della spesa potenziale assunzionale massima dell'Ente.

Ai fini di una corretta ed adeguata programmazione triennale, si è proceduto, comunque, a misurare il dimensionamento strutturale dell'Ente Camerale ed il gap dimensionale eventualmente derivante in termine di risorse umane, intese come FTE (Full Time Equivalent) riconducibili, poi, a numero di unità di personale mancanti per un efficientamento standard di prestazioni di performance per la Camera quanto al fabbisogno di personale a tendere per il 2022-2024.

Sotto tale profilo, il lavoro svolto da Si.CAMERA è stato realizzato facendo ricorso a metodologie di standardizzazione dei bisogni e tramite l'individuazione di indicatori/parametri di benchmarking in grado di consentire la razionalizzazione dei propri fabbisogni e la possibilità di effettuare confronti con attività, settori e tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, così come previsto nelle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche; le stime e le proiezioni dei fabbisogni sono state realizzate nel rispetto dell'esigenza di privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali (primarie) rispetto a quelle di supporto e tenendo conto che la programmazione dei fabbisogni deve avvenire in coerenza con la programmazione generale, quale presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa.



Rilevate al 31 dicembre 2021 n.90 unità di personale in servizio presso l'Ente camerale, all'interno della suddetta analisi, dunque, è stato misurato il gap con le seguenti risultanze: un gap pari a -10,1 FTE al 2021 ed un aumento tendenziale dello stesso (a seguito delle cessazioni previste nel periodo 2022-2024) fino al valore di -19,5 FTE nel 2024, ipotizzando un ulteriore possibile contingente in termini di FTE (stimabile fino ad ulteriore 8 FTE), eventualmente da aggiungere in funzione degli obiettivi di performance e al perseguimento delle strategie dell'Ente.

Da questo dato e da quanto successivamente riportato, oltre che da quanto attestato dai competenti dirigenti di Area, in sede di conferenza dirigenti, discende in primo luogo, che in relazione all'obbligo di ricognizione delle eccedenze di personale di cui all'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., tenuto anche conto della situazione economica dell'Ente analizzata dalla società incaricata, non vi sono situazioni di unità soprannumerarie e né tanto meno di eccedenze di personale, ma anzi, una evidente carenza.

Il gap di forza lavoro rilevato sarà colmato:

1. da interventi assunzionali diretti;
2. dal potenziamento dell'operatività dell'Azienda Speciale camerale Informare (il cui personale, seppur non di natura giuridica pubblica, rileva nelle utilizzazioni delle somme relative alle facoltà assunzionali);
3. da un ricorso a prestazioni/affidamenti di servizi da acquisire all'esterno (che seppur già attualmente esistenti con società in house del sistema camerale saranno da ridurre sensibilmente, a regime, nel triennio di riferimento).

Per quel che concerne gli interventi assunzionali gli stessi, nel limite delle somme a disposizione, si prevedono in n.15 unità a tempo indeterminato suddivise nelle varie categorie/profili professionali, con un'articolazione per processi, di massima, di n.11 unità per quelli primari e di n.4 per quelli di supporto, in scansione temporale nell'arco del triennio 2022-2024, nel rispetto dei limiti di spesa assunzionale annuale consentiti, in relazione alle effettive esigenze e necessità di servizio, tenendo conto degli atti di programmazione dell'Ente: conseguentemente il gap residuale pari a 5 FTE (stante il valore complessivo evidenziato pari a 19,5 FTE) verrà colmato con l'eventuale attribuzione all'Azienda Speciale Informare delle somme residue delle facoltà assunzionali camerali non utilizzate dall'Ente (somme assunzionali ancora disponibili e rimanenti per le singole annualità di riferimento dopo l'avvenuta destinazione degli importi della spesa assunzionale annuale per le assunzioni camerali) autorizzando procedure assunzionali/trasformazioni di alcuni rapporti di lavoro attualmente part-time in full-time e/o con il richiamato ricorso da parte dell'Ente camerale all'affidamento di servizi all'esterno. Resta ferma la facoltà del ricorso a contratti di somministrazione di lavoro temporaneo, qualora sussistano le condizione di legge, nel limite del tetto di spesa massimo consentito.



Le assunzioni saranno come di seguito articolate suddivise all'interno delle singole annualità della programmazione, rappresentandone i singoli piani occupazionali annuali, ricorrendo, per le assunzioni previste nelle categorie D e C nelle singole annualità 2022, 2023 anche alle c.d. progressioni verticali riservate al solo personale interno, effettuandole nel limite della misura massima consentita a legislazione vigente (50%), rispetto al totale annuale delle assunzioni previste nelle singole categorie giuridiche di riferimento, per il tramite di procedure selettive comparative di cui all'art.52, comma 1^{bis}, del D.Lgs. n.165/2001; la struttura giuridica stessa della programmazione triennale, con l'aggiornamento temporale in ragione d'anno, consentirà, verificando al meglio la complessiva evoluzione della realtà lavorativa effettiva dell'Ente camerale, di intervenire ad integrazione della programmazione assunzionale per le annualità successive.

Anno 2022 - Spesa assunzionale massima € 392.275.

Assunzioni previste:

- n.6 di categoria C, di cui n.3 con il profilo di assistente amministrativo contabile (reclutamento dall'esterno), con congelamento di n.1 unità per eventuali soprannumeri camerali ai sensi dell'art.3, commi 6 e 7 del D.Lgs n.219/2016 e dell'art.7 del D.M. 16 febbraio 2018, e n.3 con il profilo istruttore anagrafico informatico (reclutamento dall'interno);
- n.4 di categoria D, con il profilo di funzionario amministrativo contabile (n.2 con reclutamento dall'esterno, n.2 con reclutamento dall'interno), con congelamento di n.1 unità per eventuali soprannumeri camerali ai sensi dell'art.3, commi 6 e 7, del D.Lgs n.219/2016 e dell'art.7 del D.M. 16 febbraio 2018.

	Tabellare annuo	Contributi Inpdap	Contributi Enpdep	Inail	Irap	Totale	Unità	Spesa
C	€ 22.039	€ 5.245	€ 21	€ 111	€ 1.873	€ 29.290	6	€ 175.740
D	€ 23.980	€ 5.707	€ 22	€ 121	€ 2.038	€ 31.869	4	€ 127.476

Totale spesa complessiva assunzionale prevista € 303.216 (quote residue per € 89.059, c.d. resti assunzionali, utilizzabili anche nelle annualità successive 2023 e 2024, ricomprese nel periodo di programmazione di riferimento).

Anno 2023 - Spesa assunzionale massima € 110.730+ resti assunzionali 2022.

Assunzioni previste:

- n.4 di categoria C, di cui n.2 con il profilo di assistente amministrativo contabile (reclutamento dall'esterno) e n.2 con il profilo di istruttore anagrafico informatico (reclutamento dall'interno).

	Tabellare annuo	Contributi Inpdap	Contributi Enpdep	Inail	Irap	Totale	Unità	Spesa
C	€ 22.039	€ 5.245	€ 21	€ 111	€ 1.873	€ 29.290	4	€ 117.160



Totale spesa complessiva assunzionale prevista € 117.160 (quote residue per € 82.629, c.d. resti assunzionali, utilizzabili anche nella annualità successiva 2024, ricompresa nel periodo di programmazione di riferimento).

Anno 2024 - Spesa assunzionale massima € 29.290 + resti assunzionali 2023.

Assunzioni previste:

- n.1 dirigente (Vice Segretario Generale), con reclutamento dall'esterno

	Tabellare annuo	Contributi Inpdap	Contributi Enpdep	Inail	Irap	Totale	Unità	Spesa
Dirigente	€ 45.261	€ 10.772	€ 42	€ 229	€ 3.847	€ 60.151	1	€ 60.151

Totale spesa complessiva assunzionale prevista € 60.151 (quote residue per € 51.768).

Il costo complessivo relativo alle n.15 unità di personale da assumere nel triennio 2022-2024 ammonta ad € 480.526, quindi contenuto nel limite massimo di spesa assunzionale per il periodo di riferimento pari ad € 532.295; gli avanzi di spesa sulle varie annualità saranno utilizzabili per l'Azienda Speciale Informare, come sopra descritto.

Le assunzioni dall'esterno previste nelle categorie C, D e nella qualifica dirigenziale, previa attivazione delle procedure obbligatoriamente propedeutiche (mobilità obbligatoria di cui agli artt.34 e 34^{bis} del citato D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., nonché verifica di eventuali soprannumeri camerali ai sensi dell'art.3, commi 6 e 7, del D.Lgs. n.219/2016 e dell'art.7 del D.M. 16 febbraio 2018) e di procedure di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, saranno effettuate attraverso l'indizione di un concorso pubblico oppure ricorrendo eventualmente all'utilizzazione di graduatorie in corso di validità presso altre pubbliche amministrazioni.

Nelle more della conclusione delle procedure assunzionali, potranno essere attuati comandi da altre amministrazioni ai sensi dell'art.34 del D.Lgs. n.165/2001.

Relativamente al personale in servizio appartenente alle categorie protette, allo stato attuale la percentuale di riserva di legge da destinarsi a detta tipologia di dipendenti è integralmente ricoperta dalle unità in servizio, per cui non si ritiene di doversi procedere nel triennio di programmazione 2022-2024 ad assunzione per questa tipologia di personale.

Per quel che riguarda le eventuali richieste di mobilità in uscita da parte del personale dipendente, per il triennio 2022-2024, le stesse potranno essere valutate ed effettuate dal Segretario Generale in osservanza e relazione alle disposizioni di legge attualmente vigenti; ai sensi della previsione dell'art.14, comma 7, del D.Lgs. n.95/2012 convertito in L. n.135/2012 le mobilità in uscita non rilevano, in nessun caso, come generatrici di risparmi utili ai fini della spesa assunzionale, neppure se si tratta di mobilità in uscita verso amministrazioni non soggette a vincoli sulle assunzioni. A tal proposito occorre rilevare che nel corso dei primi mesi del 2022 ci sono state ben 2 mobilità in uscita di categoria C, verso due diversi Comuni ai sensi dell'art.30, comma 1, del DLgs. n.165/2001 (come modificato dall'art.3, comma 7, del D.L. n.80, del 9 giugno 2021,



convertito con L. n.113, del 6 agosto 2021), che si intende tentare di bilanciare, già nel corso del 2022, con altrettante mobilità volontarie in entrata esclusivamente attraverso, in base a quanto sopra argomentato, amministrazioni sottoposte al regime di limitazione delle assunzioni basate sul criterio del turn-over, al fine di garantire la neutralità della spesa. Occorre infine far presente che nel mese di gennaio 2022 si è aggiunta anche un'uscita di una unità di categoria B, appartenente a categoria protetta, che ha portato a registrare una consistenza di personale, alla data attuale, di n.87 unità.

La dotazione di personale in base al PTFP 2022-2024 è la seguente:

N.unità		
Dirigenti	3	
D	23	n. 17 Funzionario amministrativo contabile n. 3 Funzionario attività promozionali ed economico statistico n. 1 Funzionario esperto in progettazione e sviluppo locale n. 1 Funzionario per le attività informatiche n. 1 Funzionario per le attività legali
C	45	n. 34 Assistente amministrativo contabile n. 11 Istruttore anagrafico informatico
B3	19	n.10 Operatore di sala n. 9 Operatore amministrativo contabile
B1	6	n. 2 Esecutore amministrativo n. 2 Operatore tecnico n. 2 Addetto all'informatizzazione
A	2	n. 2 Ausiliario
	Totale 98	

È da evidenziare che tale dotazione di personale, pari a 98 unità, è l'effetto combinato delle scelte effettuate nel presente PTFP 2022-2024 redatto sulla base delle cessazioni riferite al periodo 2022-2024 (di n.1 cat. A, n. 2 cat. B, n.3 cat. C e n.1 Dirigente) e dell'utilizzo delle facoltà assunzionali generate nel periodo 2019-2023, oltre alle sopra richiamate mobilità volontarie in entrata di n.2 unità di categoria C da amministrazioni soggette al regime di limitazione delle assunzioni basate sul criterio del turn-over, per cui le previste cessazioni 2024 di n.2 unità di categoria C, genereranno, a legislazione vigente invariata, ulteriori facoltà assunzionali da considerare ai fini di un loro utilizzo, in sede di aggiornamento annuale del PTFP.



CAMERA DI COMMERCIO
FROSINONE LATINA

Il Dirigente dell'Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo

IL SEGRETARIO GENERALE
(avv. P. Viscusi)

IL PRESIDENTE
(dott. G. Acampora)