



GIUNTA CAMERALE

Verbale n.13 della seduta del 17 dicembre 2021

Delibera n.104: Analisi dimensionamento della struttura camerale in funzione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.-Provvedimenti relativi.

Presenti:

| | | |
|----------------------|--|--|
| CIANFROCCA LUCIANO | si <input checked="" type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| D'AMICO GUIDO | si <input type="checkbox"/> | no <input checked="" type="checkbox"/> |
| DI CECCA SALVATORE | si <input checked="" type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| MARINI PAOLO | si <input checked="" type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| PEDUTO COSIMO | si <input checked="" type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| PROIA GIOVANNI | si <input type="checkbox"/> | no <input checked="" type="checkbox"/> |
| SCAPPATICCI CRISTINA | si <input checked="" type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |

Presidente: dott. Giovanni Acampora

Segretario: avv. Pietro Viscusi, Segretario Generale, assistito dal Vice Segretario Generale Vicario, dott. Domenico Spagnoli, e coadiuvato dal funzionario camerale dott. Dario Fiore
Parere favorevole del dott. Erasmo Di Russo, Dirigente dell'Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo, sia sotto il profilo tecnico che della legittimità, sia in ordine alla regolarità contabile

Su invito del Presidente, il Segretario Generale riferisce.

La programmazione triennale dei fabbisogni del personale (PTFP), prevista, in prima fase, ai sensi dell'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 rappresenta il documento programmatico attraverso il quale la Camera 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.

Il comma 2 dell'art.6, del citato D.Lgs. n.165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche debbano adottare la programmazione triennale dei fabbisogni del 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.6ter e di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'8 maggio 2018 (G.U. del 27 luglio 2018).



Riunione della Giunta Camerale del 17 dicembre 2021 - delibera n.104

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 del personale. Nell'ambito di detto processo ha trovato 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, sia 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 del 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 del 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.580/93 e ss.mm.ii, riassetto ed individuazione avvenuti poi con decreto del MISE del 7/3/2019.

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, in realtà dalla mera 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 attestato anche in sede di insediamento del Consiglio Camerale (delibera n.2,



Riunione della Giunta Camerale del 17 dicembre 2021 - delibera n.104

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 luglio 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 16/02/2018, si ha necessità di procedere in tal senso, tenendo conto che i vari interventi giurisprudenziali ed ermeneutici in materia, susseguitesi 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.

Tutto ciò premesso però, ai sensi dell'art.6, del D.L. n.80, del 9 giugno 2021 (convertito con L. n.113, del 6 agosto 2021) il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022- 2024 dovrà confluire nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che le Pubbliche amministrazioni dovranno adottare, per la prima volta, entro il 31 gennaio 2022, piano che, superando la frammentazione degli strumenti di programmazione oggi in uso, dovrebbe rappresentare una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle fondamentali scelte di sviluppo delle amministrazioni; al fine di dare seguito a tale previsione normativa, si è tuttora in attesa dell'emanazione, ai sensi dell'art.6, commi 5 e 6 del citato D.L. n.80/2021, dei decreti del Presidente della Repubblica con cui individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (tra cui il Piano triennale di fabbisogni di personale), nonché del "Piano Tipo" quale strumento di supporto all'amministrazione, che dovrà adottare il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nelle more dell'emanazione di tali disposizioni regolamentari, che dovranno mettere in condizione l'Ente camerale di adottare entro il 31 gennaio p.v. (salvo proroghe) il suddetto piano, si ritiene opportuno in funzione dell'elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 (o, comunque, dell'atto programmatico equivalente così come diversamente denominato dalle disposizioni normative di prossima emanazione) all'interno del PIAO, far acquisire alla Giunta Camerale, per una presa d'atto, le risultanze di un'analisi di



Riunione della Giunta Camerale del 17 dicembre 2021 - delibera n.104

dimensionamento della struttura camerale svolta dalla società SI.CAMERA (società in house del sistema camerale che, su incarico di Unioncamere Nazionale, provvede alla gestione del patrimonio informativo sui fenomeni gestionali e all'alimentazione degli indicatori di benchmarking per il Sistema Camerale) in coerenza con le disposizioni normative sopra richiamate, costituendo uno studio propedeutico alla pianificazione dei fabbisogni di personale da approvare prossimamente.

Il documento che si sottopone in visione, quindi, oltre a contenere i necessari dati tecnici e finanziari, contiene una analisi dei processi camerali, con l'obiettivo 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 citato D.M. del 7 marzo 2019; contestualmente nello studio è anche prospettata un'ipotesi numerica (articolata per categorie giuridiche) di nuovi ingressi di personale (n.15 unità) nel triennio 2022-2024 coerente con le risultanze dell'analisi condotta e tenuto conto degli atti di programmazione dell'Ente, ipotesi/opzione che andrà valutata ed eventualmente recepita in sede di elaborazione dell'atto di programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.

Il lavoro 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. Sempre in ossequio a tale Linee di indirizzo, 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.

Gli elementi e le risultanze dell'analisi che si ritiene necessario evidenziare e rilevare in questa fase sono:

- la spesa potenziale massima di personale, corrispondente all'ultima dotazione organica adottata, ossia quella ministeriale pari a n.112 unità, è di € 3.383.955,00;
- la spesa corrispondente al personale in servizio al 31/12/2021 è di € 2.702.286,00, con una differenza tra spesa potenziale massima (€ 3.383.955,00) e spesa di personale in servizio al 31/12/2021 (2.702.286,00) pari ad € 681.669,00;



Riunione della Giunta Camerale del 17 dicembre 2021 - delibera n.104

- i risparmi per cessazioni dal servizio per il triennio 2019-2021 sono pari ad € 397.275,00 da tradurre immediatamente in capacità assunzionale di spesa con l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024;
- il gap dimensionale in termini di unità/FTE (full time equivalent) è di 10,1 nel 2021 e di 19,5 nel 2024.

Pertanto,

La GIUNTA CAMERALE

Visto il D.Lgs. n.165, del 30 marzo 2001, e ss.mm.ii.;

Vista la L. n.580, del 29 dicembre 1993, e ss.mm.ii.;

Visto il Decreto del MISE del 16 febbraio 2018;

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Vista la L. n.145/2018 (Legge di Bilancio per l'anno 2019) ed, in particolare, l'art.1, comma 450;

Visto il Decreto del MISE del 7 marzo 2019;

Visto l'art.6, del D.L. n.80, del 9 giugno 2021 (convertito in L. n.113, del 6 agosto 2021);

Richiamato il vigente Statuto camerale;

Esaminata l'analisi di dimensionamento della struttura camerale effettuata dalla società SI.CAMERA (società in house del sistema camerale) in funzione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, come da documento in atti (prot. n.3147/BC, del 15/12/2021, acquisito al prot. n.34648 in pari data)

Acquisito preventivamente sul presente provvedimento il parere favorevole reso dal Dirigente dell'Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo sia sotto il profilo tecnico che della legittimità, sia in ordine alla regolarità contabile;

All'unanimità, con votazione per appello nominale,

DELIBERA

-di prendere atto delle risultanze dell'analisi di dimensionamento della struttura camerale svolta dalla società SI.CAMERA (società in house del sistema camerale) come da documento in atti e, per l'effetto, di constatare che:

- la spesa potenziale massima di personale, corrispondente all'ultima dotazione organica adottata, ossia quella di cui al Decreto MISE 16/02/2018 pari a n.112 unità, è di € 3.383.955,00;
- la spesa corrispondente al personale in servizio al 31/12/2021 è di € 2.702.286,00, con una differenza tra spesa potenziale massima (€ 3.383.955,00) e spesa del personale in servizio al 31/12/2021 (2.702.286,00) pari ad € 681.669,00;



Riunione della Giunta Camerale del 17 dicembre 2021 - delibera n.104

- i risparmi per cessazioni dal servizio per il triennio 2019-2021 sono pari ad € 397.275,00 da tradurre immediatamente in capacità assunzionale di spesa con l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024;
- il gap dimensionale in termini di unità/FTE (full time equivalent) è di 10,1 nel 2021 e di 19,5 nel 2024.

Il presente atto è pubblicato integralmente all'Albo camerale ai sensi dell'art.32 della Legge n.69/2009 e del vigente regolamento camerale per la pubblicazione degli atti.

Il presente provvedimento viene confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
(avv. P. Viscusi)

IL PRESIDENTE
(dott. G. Acampora)