



DELIBERAZIONE N. 106 DEL 12.09.2019

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 e Piano Occupazionale 2019.

Il Presidente cede la parola al Segretario Generale f.f., Avv. Vincenzo Pignataro per relazionare sull'argomento posto in trattazione.

L'Avv. Vincenzo Pignataro riferisce che il Piano dei fabbisogni di personale definisce il quadro delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ente e illustra le linee di intervento e le iniziative volte a garantire una adeguata gestione dell'acquisizione delle risorse umane, al fine di assicurare il funzionamento delle strutture organizzative e la realizzazione dei compiti istituzionali contenuti negli indirizzi degli organi politici-amministrativi.

L'obbligatorietà dell'adozione della programmazione triennale del fabbisogno è richiamata nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. contenente le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che, all'articolo 6 comma 2, dispone che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance....."*. Conseguentemente, il documento in esame, al pari degli altri documenti programmatici redatti dall'Ente, quali la Relazione Previsionale e Programmatica e il Piano della Performance, si pone quale strumento strategico di importanza assoluta per la pianificazione delle attività e per lo stesso funzionamento della Struttura camerale.

Trattasi dunque di un adempimento con periodicità annuale ed ambito di riferimento triennale. Lo scorrimento annuale consente di rivedere le scelte programmatiche già effettuate - ove ciò si riveli necessario in relazione alle mutate esigenze organizzative dell'Ente - e rende così la dotazione di risorse umane costantemente adeguata alle attività programmate per la migliore realizzazione dell'interesse pubblico affidato alla cura dell'Ente.

Il comma 1 del citato articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 prevede che la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche siano determinate previa informazione delle Organizzazioni sindacali, mentre il successivo comma 6 sancisce, per le amministrazioni che non provvedono agli adempimenti connessi all'adozione del documento di cui trattasi, l'impossibilità ad assumere nuovo personale.



Il Piano dei fabbisogni di personale costituisce, pertanto, il documento programmatico preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento ed è adottato dall'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione.

A questo punto il relatore rammenta come la recente riforma che ha interessato il sistema camerale italiano e che si è concretizzata nella emanazione del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219 recante la *"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"* ha comportato importanti riflessi anche sugli aspetti organizzativi e strutturali delle Camere di Commercio.

Invero, l'articolo 3 del decreto citato dispone:

- l'attuazione di un piano complessivo di razionalizzazione organizzativa di riassetto degli uffici e dei contingenti di personale con conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche e possibilità di realizzare processi di mobilità tra Camere;
- il divieto, a pena di nullità, sino al completamento delle citate procedure di mobilità, di assumere o impiegare nuovo personale o conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

Tali disposizioni hanno ovviamente comportato un totale blocco del *turn over* per il triennio 2017-2019.

L'Avv. Pignataro sottolinea come la legge di bilancio 2019, la n. 145/2018, all'articolo 1 comma 450, abbia tuttavia introdotto una importante novità che sostanzialmente comporta lo *"sblocco delle assunzioni"* consentendo così anche agli Enti camerali - sia pure entro certi limiti - di avviare nuove procedure di reclutamento di personale. In effetti, la norma citata inserisce, all'articolo 3 del D. Lgs. 219/2016 di riforma delle Camere di Commercio, un nuovo comma, il 9-bis, secondo cui *"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"*.

In sostanza la norma dettata dal comma 450 della legge di bilancio aggiunge una specifica previsione all'impianto normativo previsto dall'articolo 3 del D. Lgs. 219/2016, il cui effetto è quello di consentire alcune prime deroghe al divieto assoluto



di assunzione di personale fino al completamento del periodo straordinario di operatività del comma 9 del citato articolo.

Le eventuali nuove assunzioni sono però assoggettate a tassative condizioni di natura sostanziale ed economica, ossia:

- che le Camere di Commercio interessate non siano oggetto di accorpamento ovvero abbiano completato il relativo procedimento;
- che le nuove assunzioni comportino un costo non superiore alla spesa corrispondente alle cessazioni di personale dell'anno precedente.

Restano sempre applicabili, inoltre, i vincoli di cui all'articolo 6 comma 1 e all'articolo 33 commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001 per i quali le pubbliche amministrazioni devono procedere alla rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, necessariamente in via preliminare all'adozione del piano del fabbisogno e alle relative procedure di assunzione di personale, a pena di nullità degli atti posti in essere. In proposito, il relatore rammenta che i riferimenti relativi alle eventuali situazioni di "soprannumerarietà", "eccedenza" o "esuberato" di personale sono contenuti nella circolare n. 4/2014 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto concerne la verifica della situazione del personale in servizio presso l'Ente camerale, circa la sussistenza o meno delle situazioni considerate nella citata circolare ministeriale (soprannumerarietà, eccedenza o esuberato), soccorre il Decreto dell'8 agosto 2017, emanato dal MISE in attuazione del D. Lgs. 219/2016 e da ultimo sostituito dal Decreto 16.02.2018, recante la "*rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale*" che individua, per ciascuna Camera di Commercio, la consistenza di risorse umane per categoria giuridica, ed escludendo qualsiasi assunzione, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, fino al completamento delle eventuali necessarie procedure di mobilità e comunque non oltre il 31.12.2019.

La dotazione organica rideterminata della Camera di Commercio di Bari, così come riportata all'allegato D del menzionato Decreto Ministeriale è quella riportata nello schema seguente in cui è rappresentata la consistenza del personale suddiviso per categorie:



CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018
DIRIGENTI	3
D3	13
D1	27
C	86
B3	3
B1	8
A1	3
TOTALE	143

La dotazione organica della Camera di Commercio di Bari, così definita dal Ministero, rappresenta la consistenza dell'organico camerale all'esito del riordino del sistema camerale, ovvero una volta che la riforma sia andata a regime. IL costo complessivo della dotazione organica è riportato nella tabella seguente.

DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/2/2018

POS. GIU.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		STIPENDIO TABELLARE su posizione economica iniziale	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
A	3	€ 18.482,75	€ 55.448,25	€ 13.196,68	€ 51,57	€ 210,01	€ 4.713,10	€ 73.619,61
B	8	€ 19.536,92	€ 156.295,36	€ 37.198,30	€ 145,35	€ 591,97	€ 13.285,11	€ 207.516,08
B3V	3	€ 20.652,45	€ 61.957,35	€ 14.745,85	€ 57,62	€ 234,66	€ 5.266,37	€ 82.261,86
C	86	€ 22.039,42	€ 1.895.390,12	€ 451.102,85	€ 1.762,71	€ 7.178,79	€ 161.108,16	€ 2.516.542,63
D	27	€ 23.980,06	€ 647.461,62	€ 154.095,87	€ 602,14	€ 2.452,26	€ 55.034,24	€ 859.646,12
D3V	13	€ 27.572,87	€ 358.447,31	€ 85.310,46	€ 333,36	€ 1.357,62	€ 30.468,02	€ 475.916,77
DIRIG.	3	€ 43.310,93	€ 129.932,79	€ 30.924,00	€ 120,84	€ 492,12	€ 11.044,29	€ 172.514,04
TOTALI			€ 3.304.932,80	€ 786.574,01	€ 3.073,59	€ 12.517,43	€ 280.919,29	€ 4.388.017,11

Ad oggi, invece, il personale in servizio nell'Ente è pari a 139 unità, di cui 15 con contratto di lavoro a tempo parziale, secondo percentuali differenziate.



Il costo complessivo relativo ai dipendenti ad oggi in servizio è sintetizzato nella tabella sotto riportata.

DIPENDENTI PRESENTI ALL'1/1/2019

POS. GIU.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		STIPENDIO TABELLARE su posizione economica iniziale	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
A	3	€ 18.482,75	€ 55.448,25	€ 13.196,68	€ 51,57	€ 210,01	€ 4.713,10	€ 73.619,61
B	8	€ 19.536,92	€ 156.295,36	€ 37.198,30	€ 145,35	€ 591,97	€ 13.285,11	€ 207.516,08
B3V	4	€ 20.652,45	€ 82.609,80	€ 19.661,13	€ 76,83	€ 312,88	€ 7.021,83	€ 109.682,48
C	85	€ 22.039,42	€ 1.873.350,70	€ 445.857,47	€ 1.742,22	€ 7.095,32	€ 159.234,81	€ 2.487.280,51
D	27	€ 23.980,06	€ 647.461,62	€ 154.095,87	€ 602,14	€ 2.452,26	€ 55.034,24	€ 859.646,12
D3V	10	€ 27.572,87	€ 275.728,70	€ 65.623,43	€ 256,43	€ 1.044,32	€ 23.436,94	€ 366.089,82
DIRIG.	3	€ 43.310,93	€ 129.932,79	€ 30.924,00	€ 120,84	€ 492,12	€ 11.044,29	€ 172.514,04
TOTALI			€ 3.220.827,22	€ 766.556,88	€ 2.995,37	€ 12.198,88	€ 273.770,31	€ 4.276.348,66

Nella tabella seguente, si riporta invece la composizione del personale dell'Ente per qualifica professionale, unitamente alle variazioni di organico intervenute nel corso dell'esercizio 2018:

ORGANICO CAMERALE - ANNO 2018					
Inquadramento	Dotazione Organica di cui al DM 16.02.2018	Personale in Servizio al 31/12/2017	VARIAZIONI		Personale in Servizio al 31/12/2018
			Cessazioni	Assunzioni	
Dirigenti	3	3			3
Categoria D Pos. Accesso D3	13	11	1	Unità di Categoria D3, Posizione Economica D6	10
Categoria D Pos. Accesso D1	27	27			27
Categoria C	86	89	4	Unità di categoria C, Posizione Economica C5	85
Categoria B Pos. Accesso B3	3	4			4
Categoria B Pos. Accesso B1	8	8			8
Categoria A	3	3			3
Totale	143	145	5		140



Per effetto delle variazioni registrate nell'anno 2018 - 5 unità cessate dal servizio - l'organico complessivo del personale in servizio al 31 dicembre 2018 si è pertanto ridotto a 140 unità (ad oggi 139 per effetto di una cessazione intervenuta nel mese di agosto 2019)

Si evidenzia in proposito che le cessazioni intervenute nell'anno 2018 hanno riguardato un dipendente di categoria D3 (posizione economica D6) e 4 dipendenti di categoria C (posizione economica C5) e precisamente:

- 1 caso di pensionamento per limiti di età di una unità di Cat. C posizione economica C5;
- 4 casi di cessazione per risoluzione unilaterale per dipendenti in possesso del requisito della prescritta anzianità contributiva ai sensi della "Legge Fornero", di cui una dipendente di Cat. D3, posizione economica D6 e tre dipendenti di Cat. C posizione economica C5.

A questo punto il relatore sottolinea come, rapportando la composizione attuale del personale dell'Ente (suddiviso per categorie professionali ex C.C.N.L. 31.03.1999) unitamente alle variazioni di organico intervenute nel corso dell'esercizio 2018, con la dotazione organica come individuata dal Decreto MISE del 16.02.2018, viene in evidenza la situazione sintetizzata nella tabella che segue ove vengono rilevate le situazioni di eccedenza e/o scopertura:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2019	SITUAZIONE DI ECCEDEZZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)
DIRIGENTI	3	3	0
D3	13	10	- 3
D1	27	27	0
C	86	85	- 1
B3	3	4	+ 1
B1	8	8	0
A1	3	3	3
TOTALE	143	140	- 3



Come si evince dallo schema, il numero complessivo dei dipendenti in servizio (140) risulta inferiore di n. 3 unità rispetto alla dotazione organica definita dal Ministero (143). Inoltre, si evidenzia:

- una eccedenza nella categoria B3 (4 dipendenti in servizio a fronte dei 3 previsti dal Decreto);
- una scoperta nella categoria C (85 dipendenti in servizio a fronte degli 86 previsti dal Decreto);
- tre scoperte nella categoria D3 (10 dipendenti in servizio a fronte dei 13 previsti dal Decreto).

Inoltre - riferisce ancora il Segretario Generale f.f. - si rilevano ulteriori due scoperte relative ai posti riservati alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, per sopperire alle quali, fin dal 2016, l'Ente aveva avviato i relativi procedimenti di reclutamento. L'Ufficio Collocamento Obbligatorio presso la Regione Puglia ha finora avviato al reclutamento presso l'Ente n. 4 candidati iscritti nelle liste delle categorie protette ai fini dell'inquadramento nella categoria B, posizione economica B1 per il cui accesso è necessario il solo requisito della scuola dell'obbligo. La Commissione preposta alla verifica della idoneità dei candidati, nominata con Determinazione del Segretario Generale n. 20 del 27.02.2017, ha valutato non idonei i primi tre candidati sottoposti a prova selettiva - rispettivamente in data 10.03.2017, 12.06.2017 e 29.03.2018 - mentre ha infine valutato idoneo il candidato sottoposto a prova selettiva il 17.04.2019 e per il quale a breve verranno avviate le procedure per la relativa assunzione.

Con riferimento alla situazione di eccedenza - secondo la definizione di cui alla circolare n.4/2014 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica - venutasi a realizzare nella categoria B, posizione di accesso B3 l'Avv. Pignataro sottolinea che la stessa potrebbe essere agevolmente gestita ove si decidesse di collocare a riposo - per effetto dell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale - l'unità inquadrata nella categoria B3, che ha maturato i requisiti per il pensionamento anticipato in data 31.07.2019.

In definitiva, in applicazione della previsione normativa introdotta dal comma 450 della legge di bilancio n. 145/2018, la Camera di Commercio di Bari potrebbe procedere ad effettuare assunzioni di personale nell'ambito della dotazione organica individuata dal Decreto MISE del 16.02.2018 e nei limiti di spesa determinati dal risparmio ottenuto per effetto delle intervenute cessazioni di unità di personale nell'anno 2018.

Per quanto riguarda il calcolo dei risparmi della spesa del personale cessato gli stessi vanno calcolati sulla base dei 12 mesi, tenendo conto della posizione economica di



ingresso del personale cessato, ivi compresa la tredicesima e dei relativi oneri riflessi. Il risparmio è riassunto nella tabella sotto riportata, nella quale si evidenzia un risparmio in termini di stipendio tabellare pari ad € 115.730,49, per un totale di € 153.686,61 ove si considerino anche gli oneri previdenziali e fiscali. Conseguentemente, l'Ente ha facoltà di procedere ad assunzioni di nuovo personale nei limiti degli importi suindicati.

TOTALE RISPARMI DA CESSAZIONI ANNO 2018 (C.C.N.L. "Funzioni Locali" del 21.05.2018)

	Cat. Giuridica e Posizione Economica	TRATTAMENTO ECONOMICO			ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		Stipendio Tabellare su Posizione Economica iniziale	13 [^] mensilità	TOTALE	Inpdap	Enpdep	Inail	Irap	
1	Cat. C Pos. Econ. C5	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 89,04	€ 1.873,35	€ 29.267,67
2	Cat. C Pos. Econ. C5	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 89,04	€ 1.873,35	€ 29.267,67
3	Cat. C Pos. Econ. C5	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 89,04	€ 1.873,35	€ 29.267,67
4	Cat. C Pos. Econ. C5	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 89,04	€ 1.873,35	€ 29.267,67
5	Cat. D3V Pos. Econ. D6	€ 25.451,86	€ 2.120,99	€ 27.572,85	€ 6.562,34	€ 25,64	€ 111,39	€ 2.343,69	€ 36.616,92
	TOTALE RISPARMI	€ 106.828,14	€ 8.902,35	€ 115.730,49	€ 27.543,86	€ 107,63	€ 467,55	€ 9.837,09	€ 153.686,61

Riassumendo, i limiti alle assunzioni - sia di natura giuridica che economica - per la Camera di Commercio di Bari sono pertanto determinati dai seguenti fattori:

- numero complessivo di unità in servizio al 31.12.2019 = 143 unità (Decreto MISE 16.02.2018);
- risparmio derivante dalle cessazioni anno 2018: € 153.686,61;
- costo del personale secondo la rideterminazione dell'organico operata dal Decreto MISE 16.02.2018 = € 4.388.017,11



In altri termini, nell'anno 2019 l'Ente camerale può procedere ad assumere personale rispettando tre tassative condizioni che devono vigere alla data del 31.12.2019:

- 1) il personale in servizio non deve essere superiore alle 143 unità (dotazione organica determinata dal MISE);
- 2) il costo complessivo del personale in servizio non deve essere superiore ad € 4.388.017,11 (costo del personale calcolato sulla base della dotazione organica determinata dal Decreto ministeriale);
- 3) il costo delle assunzioni preventivate nel corso dell'anno non deve superare il risparmio derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno 2018 ovvero € 153.686,61 (in applicazione del comma 450 della legge n. 145/2018).

Pertanto, tenuto conto delle scoperture rilevate nell'ambito della categoria D3 ed in considerazione dell'art. 12 del C.C.N.L. 21.05.2018, che abolisce l'accesso nella qualifica D3 (corrispondente alla ex VIII qualifica funzionale) e consente l'accesso esclusivamente nella posizione D1, nel corso dell'anno 2019, la Camera di Commercio di Bari potrebbe procedere al reclutamento di n. 2 posizioni professionali di categoria D1, posizione di accesso giuridica ed economica D1 la cui assunzione comporterebbe un costo, considerando il solo stipendio tabellare di € 47.960,12, mentre includendo anche gli oneri previdenziali e fiscali si genererebbe un costo complessivo di € 63.677,49.

Con riferimento, invece all'assunzione delle unità di categoria B1, posizione giuridica B1, appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, il costo relativo a ciascuno stipendio tabellare ammonta ad € 19.536,91, mentre includendo gli oneri previdenziali e fiscali viene a determinarsi un costo pari ad € 25.939,50. Considerando che si dovrà procedere all'assunzione di n. 2 unità si genererà un costo complessivo di € 51.879,00. L'impegno economico complessivo per le nuove assunzioni di n. 2 unità di categoria D1 e delle due unità di categoria B1 (assunzione obbligatoria ex legge 68/1999) da espletarsi nell'anno 2019 ammonterebbe pertanto, considerando anche i relativi oneri previdenziali e fiscali ad € 63.677,49 per le 2 unità di categoria D1 ed € 51.879,00 per le 2 assunzioni obbligatorie, per un costo complessivo di € 115.556,49. Tali importi restano ampiamente al di sotto delle somme relative al risparmio di spesa derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno 2018 (€ 153.686,61), così come indicato nel citato comma 450 della legge di bilancio per il 2019, come evidenziato nella tabella sotto riportata in cui è sintetizzato il confronto tra il risparmio derivante dalle cessazioni dell'anno 2018 e il costo delle assunzioni da effettuarsi nell'anno 2019.



RISPARMIO DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (N. 1 unità Cat. D3V, Pos. Econ. D6 - N. 4 unità Cat. C, Pos. Econ. C5)		COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2019 (N. 2 unità Cat. D1, Pos. Econ. D1 - N. 1 unità Cat. B1, Pos. Econ. B1 (categoria protetta)		DIFFERENZA	
Stipendio Tabellare	Costo complessivo (comprensivo di oneri previdenziali e fiscali)	Stipendio Tabellare	Costo complessivo (comprensivo di oneri previdenziali e fiscali)	Stipendio Tabellare	Costo complessivo (comprensivo di oneri previdenziali e fiscali)
€ 115.730,49	€ 153.686,61	€ 87.033,94	€ 115.556,49	€ 28.696,55	38.130,12

Resta comunque salva la possibilità di valutare in itinere un ampliamento dei posti da ricoprire se dovessero verificarsi in corso d'anno eventuali ulteriori scoperture e se, ovviamente, le condizioni finanziarie relative ai limiti della spesa consentita dalle cessazioni 2018 lo dovessero consentire. Ciò è evidenziato nella tabella seguente in cui è riportato in dettaglio il costo collegato alle nuove assunzioni da eseguire nell'anno in corso.

COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2019 (N. 2 UNITA' CAT. D1 E N. 2 UNITA' CAT. B1)

POS. GIU.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
		su posizione economica iniziale						
D	2	€ 23.980,06	€ 47.960,12	€ 11.414,51	€ 44,60	€ 181,65	€ 4.076,61	€ 63.677,49
B1	2	€ 19.536,91	€ 39.073,82	€ 9.299,56	€ 36,34	€ 148,00	€ 3.321,28	€ 51.879,00
TOTALE		€ 43.516,97	€ 67.497,03	€ 20.714,07	€ 80,94	€ 329,65	€ 7.397,89	€ 115.556,49



Si evidenzia inoltre che nell'anno in corso, si registrano ulteriori scoperture per effetto della cessazione di n. 2 unità di personale, entrambe inquadrare nella categoria D1, posizione economica D6. Tali cessazioni non erano preventivabili ad inizio anno in quanto verificatesi in conseguenza di eventi imprevedibili e precisamente a causa di un pensionamento per inabilità assoluta e permanente al lavoro e di un pensionamento per dimissioni volontarie con adesione alla cd. "*pensione quota 100*" di cui al D. L. 28 gennaio 2019, n. 4.

Il risparmio derivante dalle suddette cessazioni non potrà, in ogni caso, essere considerato ai fini di eventuali ulteriori assunzioni in quanto il comma 450 della legge 145/2018 consente assunzioni esclusivamente con riferimento ai risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno 2018.

La situazione del personale in servizio che verrà pertanto a determinarsi a fine anno, sia per effetto delle cessazioni intervenute o che interverranno nel corso dell'anno, sia in conseguenza della programmate assunzioni, è sintetizzata nella tabella che segue.

DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE DEL 16.02.2018		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2019		PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2019 (assunzioni e cessazioni anno 2019)		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2019 (all'esito dell'attuazione del Piano del fabbisogno di personale dell'anno 2019)	
Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti
Dirigenti	3	Dirigenti	3	Dirigenti	0	Dirigenti	3
D3	13	D3	10	D3	0	D3	10
D1	27	D1	27	D1	+ 2 (nuove assunzioni) - 1 (cessazione quota 100) - 1 (cessazione per inabilità)	D1	27
C	86	C	85	C	0	C	85
B3	3	B3	4	B3	0	B3	4
B1	8	B1	8	B1	+ 2	B1	10
A	3	A	3	A	0	A	3
TOTALE	143		140				142

Il relatore evidenzia che la decisione di procedere nell'immediato all'assunzione di n. 2 unità di categoria D1, oltre alle 2 unità appartenenti alle categorie protette ex legge



68/1999, risulta pienamente conforme alle indicazioni operative emanate da Unioncamere nel mese di febbraio 2019 ed aventi ad oggetto "*Le assunzioni nelle Camere di Commercio nell'annualità 2019: indicazioni operative*", ove vengono definite le caratteristiche della tipologia di approccio cd. "*leggero*" della programmazione del fabbisogno di personale. Tale approccio è utilizzabile qualora si voglia che gli spazi di assunzione da gestire insistano sulla dotazione organica approvata dal Decreto MISE 16.02.2018 e che, comunque, la programmazione dei fabbisogni rimanga contenuta nell'ambito delle attuali scoperture di organico ossia derivanti dalle cessazioni intervenute nell'anno 2018 ovvero preesistenti. Secondo quanto indicato nella citata nota, in una tale eventualità l'atto di programmazione di cui trattasi dovrebbe pertanto presentare una struttura agile in quanto i presupposti ai quali fare riferimento per indicare i fabbisogni (dotazione e scoperture) sono già dati e non vanno costruiti ex novo; inoltre, le coperture di personale prescelte nel "*piano assunzioni*" investono o la sostituzione di figure professionali non più presenti o l'acquisizione di competenze che, pur avendo radice nei profili ridottisi, sono comunque collegate ai nuovi contenuti di competenze voluti dalla riforma.

Tuttavia, prosegue l'Avv. Pignataro, va tenuto presente che, come esplicitato nella succitata Nota Unioncamere, occorre contemperare le prescrizioni di cui al regime cd. speciale per le Camere di Commercio (art. 3 D. Lgs. 219/2016 e art. 7 D.M. 16.02.2018) con quelle di cui al regime generale (artt. 30, 34, 34-bis e 35 D. Lgs. 165/2001), per cui le Camere che intendono acquisire nuovo personale devono procedere a:

- individuare, coinvolgendo Unioncamere, e congelare alcuni posti per eventuali mobilità di soprannumeri o eccedenze camerali, tenendo presente che a tal fine non vi sono limiti quantitativi in quanto la decisione circa l'esatto numero di posti "congelati" è affidata allo stesso Ente;
- in alternativa è possibile prevedere negli avvisi di mobilità (da attivare obbligatoriamente) la priorità assoluta per i dipendenti camerali che provenissero da enti e categorie contrattuali nei quali sono presenti condizioni di soprannumero o eccedenza;
- in caso di esito infruttuoso, totale o parziale, attivare le comunicazioni alle strutture regionali e provinciali ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 che, a loro volta, potranno interessare il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- attivare le procedure di mobilità dalle PP.AA. ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 mediante appositi avvisi.



Solo nel caso in cui l'esperimento della mobilità nel modo suindicato non abbia prodotto risultati, l'Ente può avviare nuove procedure concorsuali.

Ove, invece, si preferisca ricorrere all'altro approccio - che la medesima Nota di Unioncamere definisce di tipo "*pesante*" - occorrerebbe fare riferimento a quanto indicato nell'articolo 7 comma 2 del Decreto Ministeriale del 16.02.2018, relativamente alla ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di Commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni amministrative ed economiche dalle stesse svolte. In altri termini, occorrerebbe procedere:

- ad una revisione dell'assetto organizzativo sulla base della "*mappa dei servizi*" validata dal MISE (approvata dagli organi UNIONCAMERE e trasmessa al Ministero);
- all'individuazione dei profili di competenza necessari a svolgere tali servizi;
- alla definizione della consistenza delle risorse professionali stimate come necessarie (articolate per servizi da svolgere, competenze, categorie di inquadramento);
- al confronto tra la consistenza di risorse professionali esistente e quella in divenire;
- alla individuazione, in caso di scoperture, delle priorità di copertura (nei limiti finanziari previsti dalla norma di cui alla legge 145/2019) ed avvio delle procedure ordinarie di reclutamento.

L'Avv. Pignataro evidenzia come un siffatto approccio possa trovare effettiva applicazione solo a partire dal 2020, successivamente alla riorganizzazione dell'Ente conseguente alla citata rimappatura dei servizi.

La programmazione dei fabbisogni resta pertanto contenuta nell'ambito della dotazione organica approvata dal Decreto MISE 16.02.2018 in quanto, considerando le assunzioni di n. 2 unità di categoria D1 e di n. 2 unità appartenenti alle categorie protette di categoria B1, il numero totale dei dipendenti camerali raggiungerebbe a fine anno la quota di 142, pressoché in linea con le indicazioni del decreto medesimo.



Nell'anno 2020 si prevedono inoltre le cessazioni di n. 6 unità di personale:

- n. 1 unità di categoria A, posizione economica A5 (limiti di età)
- n. 1 unità di categoria B1, posizione economica B5 (pensionamento anticipato in presenza dei requisiti contributivi previsti dalla "Legge Fornero");
- n. 1 unità di categoria B1, posizione economica B7 (limiti di età);
- n. 3 unità di categoria C, posizione economica C5 (di cui n. 2 per limiti di età e n. 1 per pensionamento anticipato in presenza dei requisiti contributivi previsti dalla "Legge Fornero");

mentre nell'anno 2021 cesseranno dal servizio n. 5 unità:

- n. 2 unità di categoria C, posizione economica C5 (di cui n. 1 per limiti di età e n. 1 per pensionamento anticipato in presenza dei requisiti contributivi previsti dalla "Legge Fornero");
- n. 2 unità di categoria D3V, posizione economica D6 (entrambi per limiti di età);
- n. 1 unità inquadrato nei ruoli della dirigenza camerale (limiti di età).

Non possono ovviamente farsi previsioni circa l'eventuale cessazione dal servizio per dimissioni o altre cause da parte di altri dipendenti nel triennio di riferimento.

In riferimento agli anni 2020-2021, il relatore evidenzia come, anche in presenza delle succitate cessazioni di personale che si verificheranno nei prossimi anni, non è possibile, al momento, pianificare eventuali piani assunzionali in considerazione del fatto che il citato comma 450 della legge 145/2018 limita le possibilità di reclutamento al solo anno in corso.

Infine, l'Avv. Pignataro, accennando alla situazione occupazionale delle Aziende Speciali della Camera di Commercio di Bari SAMER e BARI SVILUPPO, evidenzia come la previsione normativa menzionata consenta solo agli Enti camerali di poter effettuare nuove assunzioni - sia pure nei limiti delle cessazioni avvenute nel 2018 - mentre restano confermati per le Aziende in questione i limiti alle assunzioni disposti dal Decreto 219/2016.

In merito alla relazione del Segretario Generale f.f., il Presidente richiama le Deliberazioni di Giunta n. 63 del 27.06.2019 e n. 72 del 15.07.2019 aventi ad oggetto il "*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 e Piano Occupazionale*



2019", con le quali si era deliberato di eseguire alcuni approfondimenti istruttori e, in particolare, con riferimento alle modalità applicative dell'articolo 34 bis del D. Lgs. 165/2001 che pone a carico delle Amministrazioni pubbliche l'obbligo di comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica e ad altre strutture regionali e provinciali individuate dalla norma le vacanze di organico per le quali si intenderebbe bandire un pubblico concorso, in modo che, entro i successivi quindici giorni, il Dipartimento della Funzione Pubblica e le altre strutture regionali e provinciali provvedano ad assegnare, in capo all'Ente che ha effettuato la comunicazione, l'eventuale personale collocato in disponibilità. Sul punto nelle precedenti sedute di Giunta si era posta la questione in merito alle possibilità, riconosciute all'Ente che effettua il reclutamento di personale, di sottoporre a colloquio le unità di personale eventualmente assegnate ai sensi della succitata norma, al fine di verificarne l'idoneità ed era pertanto stato deliberato di rinviare la trattazione dell'argomento ad altra seduta, all'esito degli approfondimenti di carattere giuridico all'uopo rivelatisi necessari.

Il Presidente cede nuovamente la parola al Segretario Generale f.f. affinché riferisca circa gli esiti degli approfondimenti eseguiti.

L'Avv. Pignataro riferisce che in data 23 luglio u.s. (prot. n. 43639 di pari data) si procedeva ad inoltrare al Dipartimento della Funzione Pubblica presso il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione apposito quesito, per chiarire se sussiste, in favore dell'Ente assegnatario del personale in mobilità obbligatoria, la possibilità di sottoporre a colloquio le unità di personale avviate, al fine di verificarne l'idoneità e/o le attitudini o se, al contrario, la relativa assunzione sia da considerarsi obbligatoria prescindendo da ogni verifica in ordine al possesso di tali requisiti. Non avendo ricevuto riscontro, in data 09 agosto 2019 (prot. n. 47273 di pari data), si procedeva ad inoltrare al suddetto Dipartimento una lettera di sollecito - rimasta tuttavia anch'essa inesitata - diretta ad ottenere risposta al quesito prospettato.

Pertanto, in data 06 settembre, si provvedeva a contattare telefonicamente il ridetto Dipartimento dal cui colloquio emergeva che:

- 1) il Dipartimento non provvederà ad inoltrare alcuna risposta in merito al quesito proposto in quanto il riferimento da considerare sarebbe costituito esclusivamente dalla lettera della norma di cui all'art. 34 bis;
- 2) la Camera di Commercio di Bari, avrebbe facoltà, ove lo ritenesse, di sottoporre a colloquio le unità di personale eventualmente assegnate dal Dipartimento stesso;
- 3) qualora la Camera di Commercio di Bari, dall'esame dei curricula o dagli eventuali colloqui, ritenesse le unità assegnate non idonee, dovrebbe sempre



motivare tali risultanze e applicare tassativamente le norme sul procedimento amministrativo di cui alla legge 241/1990 e s.m.i.;

Ne consegue, riferisce ancora l'Avv. Pignataro, che nella comunicazione da trasmettere al Dipartimento per l'avvio della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34bis, potrebbe essere inserita la postilla secondo cui *"l'Amministrazione si riserva la facoltà di non procedere alla copertura dei posti qualora, dall'esame della pregressa esperienza professionale posseduta dai candidati o dal colloquio effettuato non si rilevi la professionalità necessaria per lo svolgimento delle funzioni proprie dei posti stessi"*. Invero, lo stesso Avvocato Pignataro riferisce che una simile annotazione è stata inserita in passato in analoghe comunicazioni inoltrate da questa Camera di Commercio al Dipartimento della Funzione Pubblica (vedasi prot. n., 00530823 del 30.10.2013)

In ultimo il Segretario Generale f.f. rammenta che nel Piano proposto è presente la parte relativa alle assunzioni obbligatorie riservate alle categorie protette ai sensi della legge 68/1999 e che quanto meno la parte del presente Piano che contempla tali fattispecie dovrebbe in ogni caso essere approvata al fine di dar corso alle suddette assunzioni.

Il Presidente invita la Giunta ad esprimersi in merito

LA GIUNTA

- Udita la relazione del Segretario Generale f.f.;
- Visto il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*;
- Visto il D. Lgs. 219/2016 (*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*), modificativo della Legge 580/1993 che disciplina il sistema camerale;
- Preso atto del D.M. 16.02.2018 con il quale sono state rideterminate le circoscrizioni delle Camere di Commercio e definito il piano di razionalizzazione delle stesse;



- Tenuto conto dell'Allegato D al citato Decreto Ministeriale che ha approvato la dotazione organica della Camera di Bari;
- Vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4/2014 avente ad oggetto i "*piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento*";
- Vista la nota Unioncamere di febbraio 2019 avente ad oggetto "*Le assunzioni nelle Camere di Commercio nell'annualità 2019: indicazioni operative*" che definisce le caratteristiche delle tipologie di approccio cd. "*leggero*" e cd. "*pesante*" utilizzabili ai fini della programmazione del fabbisogno di personale;
- Vista la legge di bilancio per l'anno 2019 (Legge 145/2019) che ha introdotto dopo il comma 9 dell'articolo 3 del D. Lgs. 219/2016 il comma 9-bis che abilita le Camere di Commercio al reclutamento di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- Valutato che la suddetta normativa è applicabile alla Camera di Commercio di Bari;
- Dato atto dell'insussistenza di situazioni di, soprannumerarietà e/o esubero di personale in riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 33 del D. Lgs. 165/2001 in relazione alla dotazione organica e alla sostenibilità finanziaria;
- Considerato che la situazione di eccedenza attualmente rilevata nella categoria B3 - per effetto della presenza di una unità in più rispetto alla dotazione organica individuata dal Decreto MISE del 16.02.2018 - potrebbe essere gestita mediante applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale nei confronti di una unità che maturerà i requisiti per il pensionamento anticipato in data 31 luglio 2019;
- Valutato che, per effetto delle scoperture rilevate nella dotazione organica, per l'anno 2019 l'Ente intenderebbe procedere al reclutamento di n. 2 unità di categoria D1, Posizione giuridica e economica D1 e, in adempimento degli obblighi di assunzione obbligatoria relativi alle categorie protette di cui alla Legge 68/1999, di n. 2 unità di categoria B1, posizione giuridica ed economica di accesso B1;



- Dato atto che una delle posizioni disponibili - eccetto quelle relative alle categorie protette - resterà congelata in quanto riservata alle eventuali unità rinvenienti da altre Camere di Commercio nazionali che si trovino in situazione di soprannumerarietà e/o eccedenza;
- Dato atto che nel Bilancio Preventivo per l'anno 2019, aggiornato con Deliberazione del Consiglio camerale n. 4 del 25.07.2019, si è provveduto ad accantonare le risorse economiche necessarie alle assunzioni di che trattasi;
- Considerato che, con nota n. 37965 del 26.06.2019, si è proceduto ad espletare i prescritti obblighi di informazione nei confronti delle OO.SS.;
- Richiamate le proprie Deliberazioni n. 63 del 27.06.2019 e n. 72 del 15.07.2019 aventi ad oggetto il "*Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e Piano Occupazionale 2019*" con la quale si era deliberato di procedere ad alcuni approfondimenti istruttori e di rinviare la trattazione dell'argomento ad altra seduta;
- Vista la richiesta di chiarimenti inoltrata al Dipartimento della Funzione pubblica con prot. n. 43639 del 23.07.2019, sollecitata con prot. 47273 del 09.08.2019,
- Considerati gli esiti dei citati approfondimenti istruttori dai quali, a seguito di colloquio telefonico del 06.09.2019 è scaturito che:
 - 1) il Dipartimento della Funzione Pubblica non provvederà ad inoltrare alcuna risposta in merito al quesito proposto in quanto il riferimento da considerare sarebbe costituito esclusivamente dalla lettera della norma di cui all'art. 34 bis;
 - 2) la Camera di Commercio di Bari, avrebbe facoltà, ove lo ritenesse, di sottoporre a colloquio le unità di personale eventualmente assegnate dal Dipartimento stesso;
 - 3) qualora la Camera di Commercio di Bari, dall'esame dei curricula o dagli eventuali colloqui, ritenesse le unità assegnate non idonee, dovrebbe sempre motivare tali risultanze e applicare tassativamente le norme sul procedimento amministrativo di cui alla legge 241/1990 e s.m.i;
 - 4) nella comunicazione da trasmettere al Dipartimento per l'avvio della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34bis, potrebbe essere inserita la postilla secondo cui "*l'Amministrazione si riserva la facoltà di non procedere*



alla copertura dei posti qualora, dall'esame della pregressa esperienza professionale posseduta dai candidati o dal colloquio effettuato non si rilevi la professionalità necessaria per lo svolgimento delle funzioni proprie dei posti stessi", alla stregua di quanto fatto in passato in analoghe comunicazioni inoltrate da questa Camera di Commercio al Dipartimento della Funzione Pubblica (vedasi prot. n., 00530823 del 30.10.2013);

- A voti unanimi espressi a termini di legge,

DELIBERA

1. la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che l'attuale situazione del personale della Camera di Commercio di Bari in servizio non presenta situazioni, soprannumerarietà e/o esubero di personale;
3. di dare atto che la situazione di eccedenza di personale attualmente rilevata nella categoria B3 - per effetto della presenza di una unità in più rispetto alla dotazione organica individuata dal Decreto MISE del 16.02.2018 - potrebbe essere gestita mediante applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale nei confronti di un dipendente che ha maturato i requisiti per il pensionamento anticipato in data 31 luglio 2019;
4. di approvare il "*Piano dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 e il Piano occupazionale 2019*" allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante e sostanziale, tenendo conto che, con riferimento agli anni 2020 e 2021, non è possibile, al momento, pianificare eventuali piani assunzionali in considerazione del fatto che il citato comma 450 della legge 145/2018 limita le possibilità di reclutamento al solo anno in corso.
5. di procedere all'assunzione di n. 2 unità di categoria D1, posizione giuridica ed economica di accesso D1 e, in adempimento degli obblighi di assunzione



- obbligatoria relativi alle categorie protette di cui alla Legge 68/1999, di n. 2 unità di categoria B1, posizione giuridica ed economica di accesso B1;
6. di tenere conto che una delle posizioni disponibili - eccetto quella relativa alle categorie protette - resterà congelata in quanto riservata alle eventuali situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza rinvenienti da altre Camere di Commercio nazionali;
 7. di dare mandato al Segretario Generale f.f. per l'esecuzione alle previsioni della presente Deliberazione,

Il Segretario Generale f.f.
(Avv. Vincenzo Rignataro)

Il Presidente
(Dott. Alessandro Ambrosi)



Allegato

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 e Piano Occupazionale 2019

ASSUNZIONI ANNO 2019	
N. 2 Unità	CAT. D1
N. 2 Unità (assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68/1999)	CAT. B1

DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE DEL 16.02.2018		PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2019 (assunzioni e cessazioni anno 2019)		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2019 (all'esito dell'attuazione del Piano del fabbisogno di personale dell'anno 2019)	
Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti
Dirigenti	3	Dirigenti	0	Dirigenti	3
D3	13	D3	0	D3	10
D1	27	D1	+ 2 (nuove assunzioni) - 1 (cessazione quota 100) - 1 (cessazione per inabilità)	D1	27
C	86	C	0	C	85
B3	3	B3	0	B3	4
B1	8	B1	+ 2	B1	10
A	3	A	0	A	3
TOTALE	143				142