



DELIBERAZIONE N. 33 DEL 16.04.2021

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 e Piano Occupazionale 2021.

Il Presidente cede la parola al Segretario Generale f.f. Dott. Michele Lagioia per relazionare sull'argomento posto in trattazione.

Il Dott. Michele Lagioia 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.

Fatta questa premessa, il Dott. Michele Lagioia riferisce che, al fine di delineare il quadro generale entro il quale deve inserirsi il Piano dei fabbisogni del personale oggetto della presente Deliberazione di Giunta, occorre preliminarmente richiamare la normativa di riferimento emanata negli ultimi anni.

Invero, riferisce ancora il relatore, negli ultimi anni il sistema camerale italiano è stato interessato da una imponente riforma, concretizzatasi 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"*, che ha comportato importanti riflessi anche sugli aspetti organizzativi e strutturali delle Camere di Commercio e conseguentemente sulle facoltà assunzionali delle stesse attraverso:

- 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.



Tuttavia, a mitigare il citato divieto di effettuare assunzioni negli Enti camerali, era intervenuta la legge 30.12.2018, n. 145 (Legge di bilancio per 2019), che, all'articolo 1 comma 450, aveva di fatto consentito anche agli Enti camerali, sia pure entro certi limiti, di avviare nuove procedure di reclutamento di personale, inserendo all'articolo 3 della Legge di riforma delle Camere di Commercio il comma 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 citata disposizione, consentiva alcune prime deroghe al divieto assoluto di assunzione di personale fino al completamento del periodo straordinario di operatività dell'articolo 3 comma 9 del D. Lgs. 219/2016.

Restavano comunque applicabili 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.

Per quanto concerne la verifica della situazione del personale in servizio presso l'Ente camerale, circa la sussistenza o meno delle situazioni considerate (sopranumerarietà, eccedenza o esubero), sempre nell'ambito del processo di riforma del sistema camerale ed in attuazione del D. Lgs. 219/2016, il MISE aveva provveduto ad emanare un apposito decreto (D.M. 08.08.2017, da ultimo sostituito dal D.M. 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 individuava, per ciascuna Camera di Commercio, la consistenza di risorse umane per categoria giuridica.



La dotazione organica rideterminata per la Camera di Commercio di Bari, così come riportata all'allegato D del menzionato Decreto Ministeriale è riportata nello schema seguente:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA DAL DECRETO MISE 16.02.2018

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

Tale dotazione, sottolinea ancora il Segretario Generale f.f., rappresenta la consistenza dell'organico camerale all'esito del riordino del sistema camerale, ovvero una volta che la riforma sarà andata a regime. Viene così confermato il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno ancorata alla dotazione organica, prevedendo il criterio della dotazione organica come **valore finanziario rappresentativo** della dotazione di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'amministrazione individua la dotazione che ritiene maggiormente rispondente ai propri fabbisogni.

Il costo complessivo di tale dotazione, sintetizzato nella tabella seguente, fissa il limite massimo di spesa annuale del personale che la Camera di Commercio di Bari non deve mai essere superare, nella fattispecie pari ad € 4.388.017,11.



In altri termini, il costo complessivo annuo del personale in servizio presso l'Ente, anche in seguito a variazioni connesse all'applicazione del piano occupazionale, non deve mai mai superare la somma suindicata.

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	143		€ 3.304.932,80	€ 786.574,01	€ 3.073,59	€ 12.517,43	€ 280.919,29	€ 4.388.017,11

A questo punto, continua il relatore, ai fini delle valutazioni in merito al Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021 - 2023 (e del Piano Occupazionale 2021), occorre partire dalla situazione relativa al **personale in servizio presso l'Ente alla data del 01.01.2021**, che evidenzia un numero totale di dipendenti pari a 129 unità suddivise tra le varie categorie come riportato nella tabella seguente.



PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021
DIRIGENTI	3
D3	8
D1	24
C	80
B3	4
B1	8
A	2
TOTALE	129

Il costo complessivo del personale in servizio ad inizio anno è pari ad € **3.938.404,27**, come riportato in dettaglio nella **Tabella 1** allegata al presente provvedimento.

Come è evidente, tale costo risulta ampiamente inferiore al limite di € 4.388.017,11 fissato per la Camera di Commercio di Bari dal citato Decreto Ministeriale.

Sul piano numerico, dal confronto tra le unità in servizio alla data del 01.01.2021 e la dotazione organica determinata dal medesimo Decreto si rilevano le scoperture di unità di personale suddivise per categoria evidenziate nella tabella seguente.



**CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA MISE/PERSONALE IN SERVIZIO AL
01.01.2021**

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2021	SITUAZIONE DI ECCEDEXENZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)
DIRIGENTI	3	3	0
D3	13	8	- 5
D1	27	24	-3
C	86	80	- 6
B3	3	4	+ 1
B1	8	8	0
A1	3	2	0
TOTALE	143	129	- 14

Dall'esame della tabella, che fornisce una rappresentazione della situazione con riferimento alla data del 1° gennaio 2021, si evidenziano:

- una scoperta complessiva nella categoria D (D1 + D3) di n. 8 unità, tenuto conto che nel C.C.N.L. Comparto "Funzioni Locali" del 21.05.2018 è venuta meno la suddivisione preesistente tra le categorie di accesso D1 e D3;
- una scoperta di n. 6 unità nella categoria C;
- una situazione di eccedenza di n. 1 unità lavorativa nella categoria B3. In proposito, il Dott. Lagioia sottolinea che la stessa potrebbe essere agevolmente gestita ove si decidesse di collocare a riposo - per effetto dell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale - una unità che risulta in possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato.

Inoltre, riferisce ancora il relatore, devono considerarsi le cessazioni di unità personale che sono intervenute e/o che interverranno nell'anno in corso, nonché le già



pianificate assunzioni di n. 5 unità di categoria D, per dar seguito alle quali l'Ente ha provveduto a bandire un pubblico concorso, tuttora in corso di espletamento.

In particolare, sul fronte delle cessazioni (per il cui dettaglio si rinvia alla **Tabella 2** riportata in allegato al presente provvedimento), nell'anno 2021 oltre alle cessazioni di unità di personale finora verificatesi - tra cui la cessazione per pensionamento per limiti di età dell'Avv. Vincenzo Pignataro, Segretario Generale f.f. e Dirigente camerale e le cessazioni non prevedibili di una unità di personale di categoria D1, posizione economica D4 e di una unità di categoria C, posizione economica C5 per decesso - interverranno ulteriori cessazioni di unità di personale e precisamente:

- n. 1 unità di categoria C, posizione economica C5 in data 01.03.2021 (per adesione a "quota 100");
- n. 1 unità di categoria D3, posizione economica D6 in data 01.05.2021 (per limiti di età);
- n. 1 unità di categoria A, posizione economica A5 in data 01.06.2021 (per limiti di età);
- n. 1 unità di categoria D1, posizione economica D6 in data 01.06.2021 (per limiti di età).
- n. 1 unità di categoria B1, posizione economica B7 in data 01.06.2021 (per pensionamento anticipato);
- n. 1 unità di categoria D1, posizione economica D1 in data 01.11.2021 (per adesione a "quota 100");

Per quanto riguarda le assunzioni di n. 5 unità di categoria D, si fa invece riferimento ai Piani Occupazionali adottati dall'Ente per gli anni 2019 e 2020, in esecuzione dei quali, con Determinazione n. 109 del 10.12.2019, l'allora Segretario Generale f.f. Avv. Vincenzo Pignataro aveva provveduto a pubblicare il bando di concorso pubblico per titoli ed esami a n. 2 posti a tempo indeterminato e pieno di cui n. 1 posto riservato a personale interno all'Ente, nella categoria D, profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo" della Camera di Commercio di Bari.

Senonché, riferisce il relatore, l'evolversi della situazione relativa alla diffusione nel Paese del virus COVID-19 e le prescrizioni adottate dal Governo per il contenimento



dei contagi - tra cui le misure contenute nel DPCM 8 marzo 2020 "*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*" - nonché le disposizioni dirette alla sospensione di tutte le procedure concorsuali fino alla cessazione dell'emergenza avevano di fatto bloccato il prosieguo della procedura concorsuale avviata.

Nelle more dell'espletamento del suddetto concorso, con Deliberazione di Giunta n. 55 del 03.08.2020 era stato nel frattempo approvato il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020 - 2022 e Piano occupazionale 2020, con cui la Giunta aveva deliberato di procedere - in aggiunta alle assunzioni rivenienti dal Piano occupazionale per il 2019 - all'assunzione di ulteriori 3 unità di categoria D, posizione giuridica ed economica di accesso D1.

Pertanto, si provvedeva a modificare - previo espletamento della prescritta procedura di mobilità obbligatoria - il bando di concorso già pubblicato, integrando il numero dei posti messi a concorso (che passavano quindi da n. 3 a n. 5 unità complessive) e riaprendo i termini per la presentazione di nuove candidature, riservando una delle posizioni disponibili alle eventuali situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza rinvenienti da altre Camere di Commercio nazionali.

In proposito il Dott. Lagioia evidenzia che la procedura concorsuale di cui trattasi è tutt'ora in corso di svolgimento e che si possa ragionevolmente ritenere che la stessa possa concludersi entro l'anno in corso, con conseguente assunzione dei candidati che risulteranno vincitori.

In definitiva, sia per effetto delle cessazioni di personale riferibili all'anno in corso, sia in considerazione delle programmate assunzioni di personale, la situazione che verrà a delinearsi nell'anno in corso è riassunta nella tabella sotto riportata.



CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021	CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2021	ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2021*	PERSONALE IN SERVIZIO TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI E ASSUNZIONI 2021
DIRIGENTI	3	- 1	//	2
D3	8	- 1	//	7
D1	24	- 3	+ 5	26
C	80	- 2	//	78
B3	4	//	//	4
B1	8	- 1	//	7
A	2	- 1	//	1
TOTALE	129			125

* Trattasi di assunzioni rinvenienti dai Piani Occupazionali 2019 e 2020.

Sul piano strettamente economico, il costo annuo relativo all'assunzione di n. 5 unità di categoria D è pari ad **€ 158.163,45** (Tabella 3 allegata al presente provvedimento).

Pertanto, il costo complessivo annuale delle n. 128 unità che risulteranno in servizio presso l'Ente nell'anno in corso, in conseguenza delle assunzioni e cessazioni, è pari ad **€ 3.796.306,69**, come risulta meglio dettagliato in **Tabella 4** riportata in allegato al presente documento.

PIANO OCCUPAZIONALE 2021

La predisposizione del Piano Occupazionale 2021 deve inevitabilmente prendere le mosse da tutto quanto fin qui delineato, nonché dalle politiche adottate a livello nazionale in materia di assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni.



In particolare, riferisce il Dott. Lagioia, la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021) non ha di fatto modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle Camere di Commercio che, pertanto, resta regolato, anche per il 2021, dal succitato articolo 3 commi 9 e 9 bis del D. Lgs. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal decreto di riordino o fino a diversa previsione di legge).

Pertanto, nella programmazione delle assunzioni nell'Ente camerale occorre tener presente che:

- fino al completamento delle procedure di mobilità, alle camere di commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione;
- fino al completamento delle procedure di mobilità, 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**

Quindi, anche per il 2021, le nuove assunzioni a tempo indeterminato negli enti camerali accorpati o non interessati da accorpamento sono possibili, previa programmazione dei fabbisogni (e nel rispetto della mobilità obbligatoria), solo nei limiti stabiliti dal citato articolo 3 comma 9-bis del D. Lgs. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della legge 145/2018), fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita alla dotazione organica formalmente adottata con Decreto Mise 18.02.2018.

In altri termini, non essendo la Camera di Commercio di Bari coinvolta in alcuna procedura di accorpamento, anche per il 2021 si ritengono valide le disposizioni già in vigore per gli anni 2019 e 2020, che **consentono agli enti camerali l'assunzione di nuovo personale nei limiti di spesa corrispondente al 100% delle cessazioni di personale dell'anno precedente**; interpretazione, quest'ultima,



validata anche da Unioncamere Nazionale nell'ambito della nota all'uopo trasmessa dal titolo "Prime note sulla Legge di Bilancio 2021".

Al fine di determinare le opportunità assunzionali consentite dalle norme di riferimento, occorre pertanto considerare due limitazioni:

- 1) il costo complessivo del personale in servizio presso l'ente deve essere costantemente mantenuto in misura inferiore rispetto al costo teorico complessivo della dotazione organica determinata dal Decreto MISE 18.02.2018;
- 2) l'assunzione di nuovo personale deve avvenire nei limiti della spesa corrispondente al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

Quanto al punto sub 1), il relatore riferisce che, sulla base dei conteggi eseguiti, in capo all'ente camerale residua un importo pari ad € 591.710,42 utilizzabile per le nuove assunzioni di personale.

Invero tale importo, determinato sulla base del calcolo sotto riportato, costituisce il limite massimo di costo per il personale che la Camera di Commercio di Bari potrebbe potenzialmente sostenere in relazione a nuove assunzioni di personale, rispettando il valore finanziario massimo di spesa fissato dal Decreto Ministeriale 18.02.2018.

COSTO TEORICO COMPLESSIVO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 18.02.2018	€ 4.388.017,11	-
COSTO PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2021 (TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI E ASSUNZIONI DELL'ANNO CORRENTE)	€ 3.796.306,69	=
Residuo spesa del personale utilizzabile per nuove assunzioni	€ 591.710,42	

Per quanto riguarda l'ulteriore condizione di cui al sub 2), per la quale le nuove assunzioni possono essere programmate nei limiti del risparmio di spesa derivante



dalle cessazioni intervenute nell'anno precedente, il Dott. Lagioia, riferisce che nell'anno 2020 sono cessati dal servizio n. 8 unità di personale che hanno complessivamente generato un risparmio di spesa, come meglio riportato in **Tabella 5** allegata al presente provvedimento, pari ad **€ 240.700,06**.

In definitiva, i limiti - sia di natura giuridica che economica - che la normativa pone in riferimento alle opportunità assunzionali della Camera di Commercio di Bari sono pertanto determinati dai seguenti fattori:

- il costo complessivo del personale a regime non deve essere superiore al costo della dotazione organica determinata dal Decreto Mise del 18.02.2018, pari ad € 4.388.017,11;
- l'importo massimo utilizzabile per nuove assunzioni non può essere superiore ad € 591.791,42;
- il costo delle nuove assunzioni non deve superare il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale intervenute nell'anno 2020, pari ad € 240.700,06.

È di tutta evidenza, pertanto, che le risorse derivanti dal risparmio di spesa per le cessazioni di personale intervenute nell'anno 2020 possono essere utilizzate per l'assunzione di nuovo personale, in quanto trattasi di una cifra che consente di mantenersi ampiamente al di sotto del costo teorico della dotazione organica.

A questo punto, riferisce il Dott. Lagioia, per determinare sul piano esclusivamente quantitativo le unità di personale da reclutare nell'anno in corso, è opportuno raffrontare la situazione del personale in servizio (all'esito delle assunzioni e delle cessazioni di unità di personale intervenute o che interverranno in corso d'anno), con la dotazione organica potenziale stabilita nel Decreto.



**CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA MISE/PERSONALE IN SERVIZIO
ALL'ESITO DELLE CESSAZIONI E ASSUNZIONI DELL'ANNO 2021**

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO INCLUSE LE CESSAZIONI E LE ASSUNZIONI 2021	SITUAZIONE DI ECCEDEZZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)
DIRIGENTI	3	2	- 1
D3	13	7	- 6
D1	27	26*	- 1
C	86	78	- 8
B3	3	4	+ 1
B1	8	7	- 1
A1	3	1	-2
TOTALE	143	125	- 18

* Incluse n. 5 unità da reclutare tramite il concorso pubblico in corso di svolgimento

La tabella sopra riportata evidenzia una scopertura complessiva di personale nella misura di n. 18 unità e precisamente:

- n. 1 Dirigente;
- n. 7 di categoria D (D1 + D3);
- n. 8 di categoria C;
- n. 1 di categoria B1;
- n. 2 di categoria A.

Un discorso a parte, continua il relatore, deve riferirsi alla copertura delle quote di riserva obbligatoria di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ed avente come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.



In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della legge citata, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette "nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 lavoratori".

Con riferimento alla Camera di Commercio di Bari, sottolinea il Dott. Lagioia, si registrano attualmente **n. 3 scoperture** di unità lavorative appartenenti alle predette categorie protette.

In proposito, ai sensi di quanto disposto nella Direttiva Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2019 del 24.06.2019 - che conferma quanto precedentemente chiarito nella Circolare n. 5 del 21.11.2013 del Ministro della Pubblica Amministrazione e Semplificazione - le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sarebbero da computare nel budget assunzionale e andrebbero garantite sia in caso di presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999.

Tuttavia, diverse pronunce successive della Corte dei Conti hanno stabilito il principio secondo cui la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva **non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente** rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Deliberazione Corte dei Conti sezione Lombardia/134/2020/PAR del 07.10.2020).

Si ritiene pertanto, in via prudenziale, che il costo relativo all'assunzione del personale appartenente alle categorie protette, sia pure riferibile alle quote d'obbligo, debba essere incluso nel computo del budget assunzionale della Camera di Commercio di Bari, quantificato in € 240.700,06.

Alla luce delle valutazioni sin qui eseguite, tenuto conto dei margini stabiliti dalle norme di riferimento circa le possibilità assunzionali dell'Ente camerale ed in considerazione della procedura concorsuale già in atto, relativa al reclutamento di n. 5





unità di personale di categoria D, il Segretario Generale f.f. propone pertanto di procedere, per l'anno 2021, al reclutamento di:

- **n. 6 unità di categoria C, posizione economica di accesso C1, di cui n. 2 unità riservate al personale interno, n. 3 unità riservate alle categorie protette da assumere in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge 68/1999 e n. 1 unità "congelata" in quanto eventualmente riservata al personale soprannumerario di altre Camere di Commercio nazionali.**

Va rimarcato, infatti, che il costo per l'assunzione delle n. 6 unità appartenenti alla categoria C, posizione economica di accesso C1 è pari ad € 175.539,35 come risulta dal prospetto di cui alla **Tabella 6** riportata nell'allegato alla presente Deliberazione, ed è dunque inferiore alla somma di € 240.700,06 che, come detto, costituisce il limite invalicabile consentito per le nuove assunzioni, dato dal risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale intervenute nell'anno 2020.

Pertanto, prosegue il relatore, nell'anno 2021 si procederà al reclutamento di:

- complessive n. 5 unità lavorative di categoria D, posizione economica di accesso D1, rinvenienti dal Piano Occupazionale 2019 (n. 2 unità) e dal Piano Occupazionale 2020 (n. 3 unità), di cui n. 2 unità riservate al personale interno e n. 1 unità "congelata" in quanto eventualmente riservata al personale soprannumerario di altre Camere di Commercio nazionali;
- complessive n. 6 unità lavorative di categoria C, posizione economica di accesso C1, rinvenienti dal Piano Occupazionale di cui alla presente Deliberazione, di cui n. 2 unità riservate al personale interno, n. 3 unità riservate alle categorie protette di cui alla legge 68/1999 e n. 1 unità "congelata" in quanto eventualmente riservata al personale soprannumerario di altre Camere di Commercio nazionali.

In definitiva, prosegue ancora il Dott. Lagioia, tenuto conto del reclutamento di n. 5 unità lavorative di categoria D, nonché del reclutamento di n. 6 unità di categoria C, la situazione del personale in servizio che verrebbe a determinarsi a fine anno 2021, sia per effetto delle cessazioni finora intervenute o che interverranno nel corso dell'anno, sia in conseguenza della programmate assunzioni è sintetizzata nella **tabella 7**



riportata nell'allegato alla presente Deliberazione che sintetizza il **Piano Occupazionale della Camera di Commercio di Bari per l'anno 2021.**

LE AZIENDE SPECIALI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BARI

Accennando alla situazione occupazionale delle **Aziende Speciali** della Camera di Commercio di Bari SAMER e BARI SVILUPPO, il Dott. Lagioia evidenzia come la legislazione attuale consenta solo agli Enti camerali di poter effettuare nuove assunzioni - sia pure nei limiti delle cessazioni avvenute nel 2020 - mentre con riferimento alle Aziende in questione resta ferma la previsione dell'articolo 4 comma 2 del Decreto di riordino del sistema camerale ai sensi del quale *"Ai fini del riassorbimento del personale delle unioni regionali e delle aziende speciali accorpate o soppresse, che risulti eccedente all'esito del relativo processo di riorganizzazione, fino al 31 dicembre 2020, è vietata l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, da parte di unioni regionali ed aziende speciali, fatta eccezione per il suddetto personale eccedente. Per il personale delle aziende speciali che risulti eccedente all'esito del relativo processo di riorganizzazione si applicano le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali previste dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante il testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, qualora previsti dalla normativa vigente"*.

Formalmente il divieto previsto dall'articolo 4 comma 2 del D. Lgs. 219/2016 era applicabile alle Aziende Speciali solo fino al 31.12.2020, come testualmente previsto dalla norma. Tuttavia, sottolinea il relatore, l'evoluzione delle procedure di riordino del sistema camerale sta comportando che i termini di scadenza si siano di fatto consumati senza che siano stati conclusi gli accorpamenti di tutte le Camere di Commercio interessate e, di conseguenza, le aggregazioni delle Aziende ad esse collegate.

Ciò comporta che - pur essendo scaduti i termini di legge - il mancato perfezionamento delle operazioni in questione non fa venir meno il presupposto che è alla base dei divieti di legge, ossia che vi sia disponibilità di posti per eventuali



ricollocamenti di eccedenze e che sia congelata la possibilità per le Aziende di ridurre tali disponibilità comprendo alcune carenze con nuove assunzioni.

Pertanto, come tra l'altro confermato dal Servizio Risorse Umane di Unioncamere all'uopo interpellato a riguardo (mail del 11.02.2021), ad oggi non è possibile per le Aziende Speciali procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato fino a quando non sarà completata la mappa degli accorpamenti su base regionale.

In ogni caso, rammenta infine il dott. Lagioia, resta sempre applicabile il principio stabilito dall'articolo 4 comma 103 della Legge 183/2011, che ha aggiunto il comma 8-bis all'articolo 76 del Decreto Legge 112/2008, a norma del quale *"Le aziende speciali create dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura sono soggette ai vincoli in materia di personale previsti dalla vigente normativa per le rispettive camere. In ogni caso gli atti di assunzione di personale a qualsiasi titolo devono essere asseverati e autorizzati dalle rispettive camere"*.

Infine, il Dott. Lagioia precisa che le previsioni di fabbisogno relative agli anni 2022 e 2023 sono rinviate considerato che non si è ancora esaurito il procedimento di riforma e di razionalizzazione del sistema camerale, avviato con il D. Lgs. n. 219/2016, che ha di fatto procrastinato i divieti di assunzione previsti dall'articolo 3 commi 9 e 9-bis del decreto medesimo, subordinando il reclutamento di personale alle autorizzazioni contenute, anno per anno, nelle singole leggi di bilancio oltre che in attesa della soluzione relativa alla questione del Segretario Generale dell'Ente.

In ultimo, il Dott. Lagioia riferisce che con nota inviata a mezzo PEC in data 14.04.2021 (prot. n. 26580 di pari data), in adempimento degli obblighi di informazione sindacale previsti dall'articolo 6 comma 1 del D. Lgs. 165/2001, si è provveduto a trasmettere la bozza del presente provvedimento alle OO.SS.

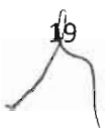
Il Presidente invita pertanto la Giunta ad esprimersi in merito

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 Commercio 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*";
- Vista la nota Unioncamere di febbraio 2020 avente ad oggetto "*Prime Note sulla Legge di Bilancio 2021*";
- 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;
- Vista la Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio per l'anno 2020) che, di fatto, non modifica il regime delle assunzioni già predisposto per l'anno 2019,
- Vista la Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di bilancio per l'anno 2021) che non modifica il regime delle assunzioni previsto per gli anni precedenti, che pertanto resta regolato dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del D. Lgs. 219/2016;
- Valutato che la suddetta normativa è applicabile alla Camera di Commercio di Bari;





- Vista la nota Unioncamere trasmessa a mezzo mail del 11.02.2021;
- Vista la nota inviata a mezzo PEC in data 14.04.2021 (prot. n. 26580 di pari data) con cui, in adempimento degli obblighi di informazione sindacale previsti dall'articolo 6 comma 1 del D. Lgs. 165/2001, si è provveduto a trasmettere la bozza del presente provvedimento alle OO.SS.;
- 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;
- Dato 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 attraverso l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale nei confronti di un dipendente di categoria B3 per il quale sono già maturati i requisiti previsti dalla legge per il pensionamento anticipato;
- Valutato che, per effetto delle scoperture rilevate nella dotazione organica, per l'anno 2021 l'Ente intende procedere al reclutamento di n. 6 unità di categoria C, posizione economica C1, di cui n. 2 unità riservate al personale interno, n. 3 unità riservate ai soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi della Legge 68/1999;
- 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;
- Tenuto conto che le particolari situazioni di criticità meglio descritte in premessa suggeriscono di limitare le politiche di reclutamento di personale al solo anno in corso, con riserva di successiva programmazione delle successive annualità;
- Visto il parere favorevole del dott. Nicola La Fronza, Capo dell'Ufficio Trattamento Giuridico del Personale in merito alla legittimità dell'istruttoria e degli adempimenti procedurali;



- Visto il parere favorevole espresso dalla Dott.ssa Lucia Pepe, Titolare di P.O. "Servizio Gestione delle Risorse Umane" che attesta la ricorrenza di tutti i presupposti di fatto e di diritto per l'adozione del presente provvedimento;
 - Su proposta del dott. Michele Lagioia, Segretario Generale f.f. e Dirigente del Settore Gestione Finanziaria, Provveditorato e Personale dell'Ente;
- 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 di categoria B3 per il quale sono già maturati i requisiti previsti dalla legge per il pensionamento anticipato;
 4. di approvare il programma dei fabbisogni di personale per l'anno 2021 allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante e di procedere all'assunzione di n. 6 unità di categoria C, posizione economica di accesso C1, di cui n. 2 riservate al personale interno e n. 3 riservate ai soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi della Legge 68/1999;
- 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;



- di dare mandato al Segretario Generale f.f. per l'esecuzione delle previsioni della presente Deliberazione.

Il Segretario Generale f.f.
(Michele Lagioia)

Il Presidente
(Dott. Alessandro Ambrosi)



All. 1 alla Deliberazione di Giunta n. 33 del 16.04.2021.

TABELLA 1

COSTO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021

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	2	€ 18.482,75	€ 36.965,50	€ 8.797,79	€ 34,38	€ 314,36	€ 3.142,07	€ 49.254,10
B	8	€ 19.536,92	€ 156.295,36	€ 37.198,30	€ 145,35	€ 746,67	€ 8.303,19	€ 202.688,87
B3V	4	€ 20.652,45	€ 82.609,80	€ 19.661,13	€ 76,83	€ 292,03	€ 7.021,83	€ 109.661,62
C	80	€ 22.039,42	€ 1.763.153,60	€ 419.630,56	€ 1.639,73	€ 6.478,05	€ 147.994,71	€ 2.338.896,65
D	24	€ 23.980,06	€ 575.521,44	€ 137.165,94	€ 535,23	€ 2.434,82	€ 48.919,32	€ 764.576,76
D3V	8	€ 27.572,87	€ 220.582,96	€ 52.609,04	€ 205,14	€ 933,21	€ 18.749,55	€ 293.079,90
DIRIG.	3	€ 45.260,80	€ 135.782,40	€ 32.316,21	€ 126,28	€ 479,99	€ 11.541,50	€ 180.246,38
TOTALI	129		€ 2.970.911,06	€ 707.378,96	€ 2.762,95	€ 11.679,13	€ 245.672,17	€ 3.938.404,27



TABELLA 2
CESSAZIONI DI UNITÀ DI PERSONALE

CESSAZIONI DI PERSONALE								
ANNI 2021 - 2023								
Anno 2021			Anno 2022			Anno 2023		
Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione	Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione	Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione
n. 1	Dirigente	01.02.2021	n. 1	C5	01.02.2022	n.1	D3 (D6)	1.06.2023
n. 1	D1 (D4)	07.02.2021	n. 1	C5	01.02.2022	n.1	C5	1.07.2023
n. 1	C5	01.03.2021	n. 1	C5	01.12.2022	n.1	C5	1.09.2023
n. 1	C5	13.04.2021						
n. 1	D3 (D6)	01.05.2021				n.1	D3 (D6)	1.10.2023
n. 1	A5	01.06.2021						
n.1	D1 (D6)	01.06.2021						
n.1	B1 (B7)	01.06.2021						
n. 1	D1 (D1)	01.11.2021						



TABELLA 3

COSTO NUOVE ASSUNZIONI DA PIANI OCCUPAZIONALI 2019 E 2020

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	5	€ 23.980,06	€ 119.900,30	€ 28.536,27	€ 111,51	€ 423,85	€ 10.191,53	€ 159.163,45

TABELLA 4

**PREVISIONE COSTO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2021
(INCLUDE 5 UNITA' DI CATEGORIA D ASSUNTE DA CONCORSO IN ATTO
E TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ANNO)**

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						
A	1	€ 18.482,75	€ 18.482,75	€ 4.398,89	€ 17,19	€ 249,03	€ 1.571,03	€ 24.718,89
B	7	€ 19.536,92	€ 136.758,44	€ 32.548,51	€ 127,19	€ 677,61	€ 6.642,55	€ 176.754,29
B3V	4	€ 20.652,45	€ 82.609,80	€ 19.661,13	€ 76,83	€ 292,03	€ 7.021,83	€ 109.661,62
C	78	€ 22.039,42	€ 1.741.114,18	€ 409.139,79	€ 1.598,74	€ 6.322,23	€ 144.248,00	€ 2.280.383,53
D	26	€ 23.980,06	€ 623.481,56	€ 148.484,53	€ 579,84	€ 2.604,36	€ 52.995,93	€ 828.146,22
D3V	7	€ 27.572,87	€ 193.010,09	€ 46.046,69	€ 179,50	€ 835,74	€ 16.405,86	€ 256.477,88
DIRIG.	2	€ 45.260,80	€ 90.521,60	€ 21.544,14	€ 84,19	€ 319,99	€ 7.694,34	€ 120.164,26
TOTALI	125		€ 2.863.939,00	€ 681.823,69	€ 2.663,46	€ 11.300,98	€ 236.579,55	€ 3.796.306,69

25



TABELLA 5
RISPARMIO DI SPESA CESSAZIONI ANNO 2020

POS. GIU.	POS. ECON.	TRATTAMENTO ECONOMICO			ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		STIPENDIO TABELLARE	13 [^] MENSILITA'	TOTALE	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
		su posizione economica iniziale							
A	A5	€ 17.061,00	€ 1.421,75	€ 18.482,75	€ 4.398,89	€ 17,19	€ 65,34	€ 1.571,03	€ 24.535,20
B	B7	€ 18.034,08	€ 1.502,84	€ 19.536,92	€ 4.649,79	€ 18,17	€ 69,06	€ 1.660,64	€ 25.934,58
C	C5	€ 20.344,08	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 77,91	€ 1.873,35	€ 29.256,56
C	C5	€ 20.344,08	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 77,91	€ 1.873,35	€ 29.256,56
C	C5	€ 20.344,08	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 77,91	€ 1.873,35	€ 29.256,56
C	C5	€ 20.344,08	€ 1.695,34	€ 22.039,42	€ 5.245,38	€ 20,50	€ 77,91	€ 1.873,35	€ 29.256,56
D3V	D6V	€ 25.451,88	€ 2.120,99	€ 27.572,87	€ 6.562,34	€ 25,64	€ 97,47	€ 2.343,69	€ 36.602,02
D3V	D6V	€ 25.451,88	€ 2.120,99	€ 27.572,87	€ 6.562,34	€ 25,64	€ 97,47	€ 2.343,69	€ 36.602,02
totale		€ 167.375,16	€ 13.947,93	€ 181.323,09	€ 43.154,90	€ 168,63	€ 640,98	€ 15.412,46	€ 240.700,06

TABELLA 6
COSTO NUOVE ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2021

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						
C	6	€ 22.039,42	€ 132.236,52	€ 31.472,29	€ 122,98	€ 467,46	€ 11.240,10	€ 175.539,35
totale		€ 22.039,42	€ 132.236,52	€ 31.472,29	€ 122,98	€ 467,46	€ 11.240,10	€ 175.539,35



TABELLA 7

PIANO OCCUPAZIONALE 2021

DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 16.02.2018		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2021		PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021 (ASSUNZIONI E CESSAZIONI ANNO 2021)		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2021 ALL'ESITO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE DELL'ANNO 2021	
Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti	Cat.	Numero Dipendenti
Dirigenti	3	Dirigenti	3	Dirigenti	- 1	Dirigenti	2
D3	13	D3	8	D3	- 1	D3	7
D1	27	D1	24	D1	+ 5* - 3	D1	26
C	86	C	80	C	+ 6** - 2	C	84
B3	3	B3	4	B3	//	B3	4
B1	8	B1	8	B1	- 1	B1	7
A	3	A	2	A	- 1	A	1
TOTALE	143		129		//		131

* Trattasi delle assunzioni rinvenenti dai Piani Occupazionali 2019 e 2020.

** Trattasi dell'assunzione prevista dal Piano Occupazionale di cui alla presente Deliberazione.