



**CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA**

**PIANO
INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024-2026**

**MODIFICA E AGGIORNAMENTO DELLA
SOTTOSEZIONE RELATIVA AL
“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026”**

4.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

La dotazione del personale approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 8 del 22.1.2018, in conseguenza della riforma introdotta con il D.Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016 in materia di "Riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio", secondo quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 3 del decreto del Ministro dello Sviluppo Economico dell'8.8.2017, prevede 141 unità di personale, come confermato con deliberazione n. 67 del 21.6.2021.

- **Dotazione organica**

<i>Categorie</i>	<i>Dotazione organica (ex D.M. 8/8/2017)</i>	<i>Aree</i>	<i>Dotazione organica rimodulata</i>	<i>Personale al 30.6.2024</i>
Dirigenti	4	Dirigenti	4	3
D3	7	Funzionari ed EQ	23	26
D1	16			
C1	68	Istruttori	68	71
B3	37	Operatori Esperti	41	30
B1	4			
A1	5	Operatori	5	3
totale	141		141	133

La distribuzione del personale per aree professionali, funzioni istituzionali, tipologia contrattuale è contenuta nel Rapporto di sostenibilità dell'Ente, pubblicato al seguente link: <https://bs.camcom.it/chisiamo/il-bilancio-di-sostenibilita>.

- **Spesa potenziale massima**

Per definire correttamente il fabbisogno di personale è necessario partire dall'ultima dotazione organica adottata e ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale annualizzato (anche per i part-time), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e dell'IRAP, secondo gli indirizzi del decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8.5.2018, come sotto riportato:

<i>Aree</i>	<i>Dotazione organica</i>	<i>Spesa potenziale massima</i>
Dirigenti	4	€ 243.351,28
Funzionari ed EQ	23	€ 772.049,05
Istruttori	68	€ 2.103.663,64
Operatori Esperti	41	€ 1.128.559,44
Operatori	5	€ 133.111,70
Totale	141	€ 4.380.735,11

Per effetto dell'art. 15 del C.C.N.L. 2019-2021, tale importo è integrato, a decorrere dal 2022, mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, pari a € 20.773,81, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva, i nuovi ordinamenti professionali del personale.

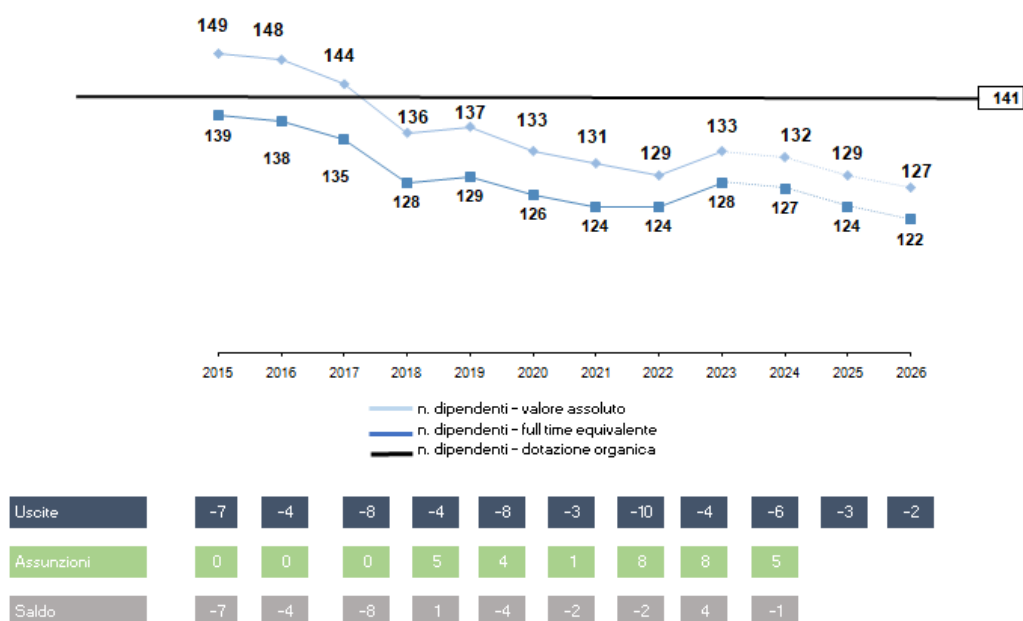
L'importo complessivo di € 4.401.508,92 costituisce la "spesa potenziale massima" sostenibile da questo Ente. Nel rispetto di tale indicatore di spesa potenziale massima, l'Ente può definire, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, la propria consistenza di personale, sia quantitativa che qualitativa, procedendo all'assunzione di nuovo personale nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs. n. 219/2016.

● Personale in servizio

Il personale dipendente consta di 133 unità, al di sotto della quota di 141 dipendenti prevista dalla dotazione organica. Tale ultimo dato è fissato sulla base della "spesa potenziale massima". Fermo restando il rispetto di tale tetto di spesa, nell'area degli Istruttori e dei Funzionari si rileva uno scostamento tra dotazione organica e personale in servizio, che è compensato dall'analogo scostamento, di segno opposto, che si registra nell'Area degli Operatori e degli Operatori esperti. Ciò in coerenza con le indicazioni derivanti dall'attuazione del Piano di sviluppo organizzativo, che ha individuato quale leva strategica la valorizzazione delle competenze e la responsabilizzazione dei dipendenti, elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

● Piano dei fabbisogni

Considerato l'andamento del turn-over e la previsione del personale che non sarà più in servizio nei prossimi anni, come riportato nel prospetto che segue, è opportuno proseguire nell'attività di riqualificazione dell'organico, incrementando già nell'anno in corso i profili di categoria D, in linea con il piano di sviluppo organizzativo dell'Ente, immettendo in servizio gli idonei collocati nella graduatoria del concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato nell'area dei Funzionari, previa attivazione della procedura prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.



Coerentemente con gli indirizzi formulati nella Relazione della Giunta al Bilancio Preventivo 2024, approvato dal Consiglio Camerale con deliberazione n. 15/C del 14.12.2023, che determinano il fabbisogno di risorse umane, e in osservanza delle disposizioni normative in materia di organici, assunzioni di personale e razionalizzazione delle Camere di Commercio, la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane per l'anno 2024 viene integrata con 1 posto nell'area dei Funzionari, considerati i valori economici delle capacità assunzionali riferiti alle cessazioni dell'anno precedente ed ai resti assunzionali del quinquennio precedente l'annualità di riferimento.

L'assunzione programmata di un Funzionario si è resa necessaria al fine di favorire la crescita e la reingegnerizzazione dei processi organizzativi nell'Area Promozione. In particolare, il posto da coprire riguarda l'ufficio Internazionalizzazione, che dal 2017 - anno del pensionamento del precedente Responsabile - non ha analoga figura esclusivamente assegnata, e che con un Responsabile appositamente dedicato può ulteriormente svilupparsi verso il rafforzamento della progressiva digitalizzazione di tutti i documenti per l'export.

Su queste premesse si basa la modifica del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, che l'Ente è tenuto ad adottare, come previsto dagli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017:

ANNO	N. POSTI	AREA	COPERTURA	SPESA ANNUA	
2024	1	Funzionari ed EQ	dall'esterno	€ 33.567,35	
	1	Funzionari ed EQ	dall'esterno	€ 33.567,35	
	1	Funzionari ed EQ	dall'interno	€ 2.631,12	
	4	Istruttori	dall'esterno	€ 123.744,92	
	3	Istruttori	dall'interno	€ 10.231,17	
	1	Operatori esperti	dall'esterno	€ 27.716,10	
	2	Operatori esperti	dall'interno	€ 2.167,36	
	totale spesa				€ 233.625,37
	limite di spesa				€ 236.906,40
	<i>di cui: per cessazioni 2023</i>				<i>€ 147.016,68</i>
<i>per resti assunzionali</i>				<i>€ 89.889,72</i>	

I risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio per l'anno 2023 sono stati asseverati dal Collegio dei revisori dei conti in data 23 gennaio 2024.

ANNO	N. POSTI	AREA	COPERTURA	SPESA ANNUA
2025	da definire dopo l'insediamento della nuova Giunta Camerale			
2026				

Viene confermata la dotazione organica di 141 posti, rimodulata nelle nuove aree professionali, verificato che non sussistono eccedenze di personale.

Tenuto conto della modifica e aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale, la spesa di personale, al netto degli oneri accessori della retribuzioni, del TFR e delle spese di formazione, missioni ecc., si mantiene

contenuta, come dimostrato dal prospetto seguente:

	anno 2024	anno 2025	anno 2026
sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato (la spesa del personale in part-time che deriva da trasformazione del rapporto di lavoro è considerata per intero in relazione all'eventualità di un ritorno a tempo pieno)	€ 4.058.588	€ 4.161.575	€ 4.064.707
in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nel limite della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente	€ 178.267		----
per l'assunzione delle categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo	----	€ 27.526	----
Totale spesa per l'attuazione del presente piano triennale dei fabbisogni di personale	€ 4.236.855	€ 4.189.101	€ 4.064.707

● **Strategia di copertura dei fabbisogni**

Il piano per il triennio 2024-2026 è attuato tenendo conto delle disposizioni normative sulle assunzioni di personale.

Le procedure di reclutamento o di selezione sono articolate in maniera diversificata in relazione alle modalità di assunzione nonché in funzione dell'area professionale.

La procedura ordinaria per reclutare nuovo personale - fermo restando la programmazione e la verifica dell'effettiva possibilità di assumere (nel rispetto delle vigenti norme assunzionali) - prevede le seguenti fasi:

- a) Richiesta di personale presente nelle liste (regionali o statali) di disponibilità per attivare la mobilità obbligatoria (art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- b) Eventuali scorrimento di graduatorie vigenti;
- c) Ricorso ad apposite procedure concorsuali con la pubblicazione del relativo bando di concorso (art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001);
- d) Eventuale avviamento degli iscritti dalle liste di collocamento per le assunzioni obbligatorie nelle qualifiche e nei profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

La quota delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette deve essere mantenuta al di sopra del limite del 7% del personale in servizio, procedendosi all'avviamento al lavoro dei disabili qualora dalla denuncia annuale risultasse l'obbligo di procedere all'assunzione delle categorie protette, sulla base dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente.

Le procedure selettive per la progressione interna verticale sono volte a valorizzare e verificare il possesso di requisiti specifici e di competenze tecniche e attitudinali corrispondenti all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, tenuto conto della valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, dell'assenza di provvedimenti disciplinari, del possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché del numero e della tipologia degli incarichi rivestiti.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, il C.C.N.L. del 16.11.2022 (art. 15) prevede la possibilità di effettuare progressioni tra le Aree, da attuare con procedure

comparative che misurino il livello di competenze in coerenza con il nuovo sistema di classificazione del personale.

Per l'ammissione alla procedura comparativa sono richiesti i seguenti requisiti:

- 1) essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione da almeno 3 anni;
- 2) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione;
- 3) non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.

Costituiscono elementi di comparazione, ai fini del passaggio all'Area di inquadramento superiore:

- a) la valutazione positiva della performance individuale, rilevata quale valore medio degli ultimi tre anni sulla base del sistema vigente;
- b) i titoli di studio, culturali e professionali, ulteriori rispetto a quelli prescritti per l'accesso dall'esterno, compresi gli incarichi rivestiti, con particolare riferimento a quelli attinenti al posto da coprire;
- c) le competenze professionali maturate dal dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa svolta nell'ente, attinenti al posto da coprire.

L'accertamento dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire si articola secondo il seguente percorso:

- bando di selezione: avvio della procedura comparativa mediante approvazione di apposito avviso di selezione interna, con il numero dei posti, delle posizioni professionali da ricoprire, degli specifici criteri per la partecipazione;
- istanza da parte del dipendente: i dipendenti in possesso dei requisiti prescritti devono presentare apposita domanda;
- percorso di formazione ed aggiornamento: apposite lezioni sulle competenze e conoscenze richieste nella posizione da ricoprire, tenute dai Dirigenti e funzionari dell'Ente e/o da docenti esterni, anche oltre l'ordinario orario di lavoro;
- valutazione del curriculum professionale: attribuzione di un punteggio alla performance individuale dell'ultimo triennio, ai titoli di studio o professionali rispondenti al profilo da ricoprire (ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla procedura), nonché all'esperienza e agli incarichi rivestiti;
- colloquio per la valutazione del livello di competenze possedute per ricoprire il ruolo: dopo la valutazione dei requisiti e dei titoli, una Commissione effettua un colloquio valutativo con il singolo candidato vertente sulla conoscenza dell'incarico da ricoprire, sulle competenze professionali e trasversali richieste, sulla motivazione per l'impegno professionale e lavorativo.

La selezione avviene in funzione del percorso professionale, sulla base di quanto dichiarato nel curriculum professionale, al fine di valutare la performance individuale nel triennio precedente, l'esperienza maturata e i titoli posseduti e verificare il possesso delle competenze e conoscenze aggiuntive richieste dall'area superiore.

Il peso percentuale dei fattori è il seguente:

	Fattori di valutazione	Punteggio
a)	Esperienza professionale	15%
b)	Titoli di studio e professionali	10%
c)	Competenze acquisite	10%
d)	Valutazione della performance	15%
e)	Colloquio	50%

● Parametri e indicatori

Il processo volto a definire il fabbisogno di risorse umane deve passare anche dal confronto con amministrazioni omogenee, partendo da informazioni in possesso o acquisite dalle banche dati con metodi sistematizzati, sviluppando logiche di analisi sui processi da gestire.

Come illustrato nel Rapporto redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Aran – luglio 2017 - sui

modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle amministrazioni pubbliche, è possibile utilizzare le esperienze di benchmark già esistenti per monitorare nel tempo le consistenze di personale ed affrontare le decisioni in materia di organici e fabbisogni.

Vengono esposti pertanto i dati di benchmarking disponibili in Pareto (aggiornati al 2022), in grado di quantificare l'efficienza organizzativa e di rappresentare i valori di riferimento per la corretta costruzione dei fabbisogni standard.

incidenza dei costi di struttura <u>oneri di struttura</u> proventi correnti	Camera di Commercio di Brescia	58,02%
	Camere di Commercio – dato regionale	69,97%
	Camere di Commercio – dato nazionale	77,68%
	Camere di Commercio – dato dimensionale	76,75%

dimensionamento del personale (espresso in FTE integrato) rispetto al bacino di imprese <u>unità di personale FTE</u> 1.000 imprese attive al 31 dic	Camera di Commercio di Brescia	0,91
	Camere di Commercio – dato regionale	0,80
	Camere di Commercio – dato nazionale	0,85
	Camere di Commercio – dato dimensionale	0,85

oneri del personale <u>oneri del personale</u> oneri correnti (al netto del fondo svalutazione crediti)	Camera di Commercio di Brescia	27,50%
	Camere di Commercio – dato regionale	25,19%
	Camere di Commercio – dato nazionale	31,69%
	Camere di Commercio – dato dimensionale	30,21%

n. dirigenti ogni 10.000 imprese <u>n. dirigenti (compreso SG)</u> n. imprese registrate al 31 dic	Camera di Commercio di Brescia	0,20
	Camere di Commercio – dato regionale	0,23
	Camere di Commercio – dato nazionale	0,22
	Camere di Commercio – dato dimensionale	0,20

IL SEGRETARIO GENERALE
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(ing. Roberto Saccone)