

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Le disposizioni di cui all'art. 76, comma 8-bis, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge 133/2008, aggiunto dall'art. 4, comma 103, lett. b), L. 12 novembre 2011, n. 183, nell'ottica del contenimento della spesa prevedono che *“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”*.

Con le note n. 74006 del 01.10.2012 il Ministero Economia e Finanze, e nn. 1066 del 4/01/2013 e 35549 del 1/03/2013 del Ministero dello Sviluppo Economico si specificano alcuni ambiti normativi concernenti l'applicazione del suddetto comma 8-bis.

Le suddette disposizioni prescrivono l'applicazione, tra le altre, delle norme di cui al D.L. 95/2012 convertito con modificazioni nella Legge 135/2012, all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e all'art. 6 del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, queste ultime relative alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche.

Il Decreto Legislativo n. 75/2017 aveva già introdotto rilevanti novità nella predisposizione dei piani di fabbisogno del personale delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui anche le Camere di Commercio. Tali novità sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia da seguire, in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa. In modo particolare nel settore del personale questa attività deve svilupparsi in linea con i contenuti e con i vincoli della programmazione finanziaria e di bilancio ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*.

La corretta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono per migliorare la qualità dei servizi offerti alle imprese è un presupposto importante per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa. Fondamentale appare, quindi, definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di intervento, per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi.

Con il Piano dei Fabbisogni l'Azienda Speciale, nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio, quantificati sulla base della spesa per il personale in servizio, indica la consistenza della dotazione organica, anche rimodulandola in base ai fabbisogni programmati, ed individua le esigenze di personale, anche in relazione alla previsione delle possibili cessazioni, nell'ottica di un'ottimale gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Si deve qui ricordare che l'Azienda nel tempo ha subito notevoli modificazioni conseguenti cambiamenti di stato, interventi normativi e adeguamento alla necessaria crescita dell'offerta rispetto ad un mercato in continua evoluzione. Inoltre nell'ultimo decennio la struttura di PromoFirenze ha visto l'attuazione di fusioni e cessioni di rami d'azienda, conseguenti ad operazioni di ristrutturazione e revisione delle mansioni.

Occorre ricordare inoltre che, per quanto riguarda le aziende speciali delle camere l'art. 4, comma2, del suddetto decreto legislativo 219/2016 prevedeva *“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...”* da parte delle aziende speciali delle camere. La disposizione è stato poi interpretata sino all'esito del (.....) processo di riorganizzazione del Sistema camerale (regionale). Il 30 giugno 2022, a conclusione della procedura di accorpamento che ha coinvolto le Camere di Commercio di Lucca, Massa-Carrara e Pisa, costituenti la nuova

Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest, si è concluso il suddetto processo di riorganizzazione venendo meno, conseguentemente, il divieto di assunzione per le aziende speciali camerale del territorio.

Deve tenersi in considerazione inoltre che, in tema di assunzioni, la Camera di Commercio di Firenze applica il comma 450 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2018, n. 145, che ha modificato il decreto legislativo n. 219/21016 prevedendo che *"A decorrere dal 1° gennaio 2019 (.....), le camere di commercio non oggetto 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 ossequio a quanto detto riguardo al summenzionato art. 76, comma 8-bis, del D.L. 112/2008, detta disposizione si applica anche all'azienda speciale PromoFirenze.

In applicazione di tale previsione legislativa quindi, e tenendo conto della situazione del personale in servizio nonché di quello in procinto di accedere al trattamento di quiescenza, il Consiglio di Amministrazione ha prodotto un piano dei fabbisogni per il triennio 2022- 2024, con ricognizione delle necessità e prevedendo anche la ridefinizione della dotazione organica, passata da una previsione di 65 unità del 2011 a 38, resa più rappresentativa dello stato e delle necessità dell'Azienda attuali, soprattutto sotto il profilo organizzativo e qualitativo dei servizi.

PROMOFIRENZE NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
Dirigenza	1
Quadri	4
1° liv.	7
2° liv	14
3° liv.	12
TOTALE	38

Si è declinato il reale fabbisogno di risorse umane, per il momento considerando solo il personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano della performance 2022-2024 che è stato adottato con delibera della Giunta Camerale n. 2 del 26.01.2022. Con la medesima delibera è stato approvato anche l'aggiornamento del Piano triennale delle Azioni Positive quale allegato al piano della performance.

Occorre ricordare che le cessazioni dal servizio da considerare ai fini dell'applicazione del comma 450 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2018, n. 145, risultano solo quelle dell'anno 2021.

Sulla base di quanto sopra il budget assunzionale 2022, calcolato sulle cessazioni 2021, è il seguente:

BUDGET ASSUNZIONALE

NOMINATIVI	CAT.	RETRIBUZIONE (comprese mens. aggiuntive)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNO 2021 (BUDGET ASSUNZIONALE 2022)
P.L.	Quadro	36.758,82	11.370,37	48.129,19

Come già accennato, gli interventi sul personale del 2022 devono considerare la necessità di posizionare l'Azienda nell'ambito del ruolo ad essa assegnato dalla Camera di Commercio in quanto motore di sviluppo, promozione ed innovazione, come si evince dagli ultimi documenti emanati dagli organi dell'Ente camerale.

L'Azienda quindi negli interventi programmati e da programmare ritiene di dover seguire, per gli anni a venire, il criterio qualitativo di individuazione del personale da immettere nel proprio organico. Le figure professionali ricercate dovranno stimolare la crescita della digitalizzazione dell'Ente, l'incremento dei servizi per l'internazionalizzazione, il suo posizionamento nelle politiche di sostenibilità ambientale delle imprese, l'accompagnamento delle imprese nell'utilizzo dei fondi comunitari e la cura degli aspetti promozionali, l'adeguato incremento della capacità di comunicazione delle strategie dell'Ente.

Si ricorda che PromoFirenze si occupa di internazionalizzazione e sviluppo d'impresa. Da alcuni decenni sostiene le aziende fiorentine, aiutandole a partecipare a fiere, missioni, incoming e offrendo anche un paniere di servizi specialistici per lo sviluppo d'impresa quali, ad esempio, assistenza per l'accesso a strumenti di finanza agevolata e per lo start up di nuove imprese.

Con il forte mutamento di scenario seguito alla pandemia da Covid-19, sono significativamente cambiati anche i rapporti, i ruoli e le modalità di lavoro. La grave situazione economica ha richiesto il massimo sforzo da parte di tutti i soggetti istituzionali per sostenere le imprese durante la crisi. In questo contesto l'Azienda Speciale, grazie alla sua particolare elasticità e flessibilità strutturale, riesce a rispondere con particolare celerità ai bisogni contingenti ed urgenti del tessuto imprenditoriale. Va da sé che nelle fasi di crisi strutturale le agenzie di sviluppo, quale è l'Azienda Speciale, risultano essenziali per il supporto alle imprese.

Anche per questo motivo la Camera sta nuovamente riconcentrando PromoFirenze sull'attività promozionale, al fine di avvalersi delle professionalità specifiche tuttora presenti nell'Azienda e oggetto di maturazione nel corso degli anni. In questo contesto si è innestata la proficua collaborazione con la Regione Toscana che, tramite apposite convenzioni, ha consentito la realizzazione di importanti attività promozionali. L'Ente camerale ha rinnovato gli accordi per la promozione e organizzazione di grandi eventi internazionali del comparto agroalimentare e turistico, quali Buy Wine, Buy Food, BTO ed altri, individuando con gli stessi PromoFirenze quale soggetto attuatore.

Restando la vision della Camera quella di accompagnare le imprese nell'intero arco della loro vita, per l'Azienda Speciale l'orizzonte operativo sarà quella di supportare la Camera di Commercio con l'organizzazione di servizi ad hoc, la mission che si pone all'Azienda in questo quadro è quella di confermarsi lo strumento operativo della CCIAA di Firenze a disposizione dell'imprenditore durante tutte le fasi di vita

dell'impresa, con particolare riguardo alle fasi di ricerca di opportunità finanziarie e di accompagnamento verso l'internazionalizzazione delle proprie attività.

Al pari di quanto accade nelle altre aziende, ed in particolare in quelle del terziario avanzato cui appartiene PromoFirenze, è necessario adeguare l'offerta dell'azienda con la necessaria crescita qualitativa rispetto ad un mercato in continua evoluzione. Il personale presente deve essere quindi caratterizzato da professionalità e mansioni specializzate. In difetto di ciò l'Azienda potrebbe non riuscire a far fronte alle proprie finalità e potrebbe essere presto condannata all'obsolescenza e, conseguentemente, alla cessazione. In questo quadro non hanno giovato le disposizioni normative che, assieme alla riforma del sistema camerale, hanno congelato la situazione del personale bloccando di fatto la possibilità di sostituire il personale dimissionario ovvero l'acquisizione di nuove necessarie professionalità.

Nel caso concreto, per lo sviluppo qualitativo dei servizi dell'ente risultano carenti alcune professionalità specialistiche che risultano inquadrabili al 2° livello del CCNL applicato. Ci si riferisce in particolare all'area della promozione internazionale; all'Area Finanza per l'attività correlata alla costruzione di progetti d'investimento, anche complessi, curandone in particolar modo le attività correlate alla valutazione dell'investimento, e l'individuazione delle misure di agevolazione più idonee, la loro presentazione e promozione alle imprese così da favorire l'attivazione dei progetti d'investimento; all'Area Servizi di supporto che necessita l'incremento dei servizi e delle funzioni di coordinamento e controllo sulla gestione dell'Azienda, al fine di supportare le decisioni dei degli organi e della direzione dell'Azienda.

Nell'anno 2021 si è verificata la cessazione di n. 1 dipendente e allo stato non è possibile prevedere ulteriori cessazioni e/o pensionamenti ai sensi della vigente normativa.

Al fine di dare cognizione dello stato di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale, si riporta di seguito la tabella relativa all'organico dell'Azienda con le relative scoperture:

ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2022

CATEGORIA	POSTI DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2022	UOMINI	DONNE	POSTI VACANTI	POSTI DOTAZIONE ORGANICA FTE	IN SERVIZIO FTE	POSTI VACANTI FTE
DIRIGENTI	1	1	1	0	0	1,00	1,00	0,00
Quadri	4	4	3	1	0	4,00	4,00	0,00
1° Livello	7	6	1	5	1	7,00	5,55	1,45
2° Livello	14	5	2	3	9	14,00	5,00	9,00
3° Livello	12	12	4	8	0	12,00	10,6625	1,3375
TOTALE	38	28	11	17	10	38	26,2125	11,7875

Si riporta inoltre di seguito la tabella esplicativa del turn over del personale dal 2011 al 2021:

TURNOVER PERSONALE PERIODO 2011-2021

CATEGORIA	ASSUNZIONI	CESSAZIONI	SALDO
DIRIGENTE	0	1	-1
QUADRO	1	3	-2
1° LIVELLO	0	0	0
2° LIVELLO	1	5	-4
3° LIVELLO	1	5	-4
4° LIVELLO	8	6	2
5° LIVELLO	0	1	-1
CCNL GIORNALISTA	2	2	0
TOTALI	13	23	-10

Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni:

PREVISIONE CESSAZIONI PERIODO 2022-2024					
CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA
DIRIGENTE					
QUADRO	1				
1° LIVELLO					
2° LIVELLO					
3° LIVELLO					

Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2022- 2024

Preso atto che occorrerebbe definire un'adeguata programmazione per il triennio 2022-2024 al fine di far fronte, almeno in parte, al fabbisogno di personale risultante dalla scoperta della dotazione organica;

Ricordato tuttavia che, a causa delle limitazioni introdotte dal legislatore, non è possibile definire in modo coerente e esaustivo una programmazione riferita al triennio in questione, poiché tale programmazione potrebbe essere applicata concretamente in modo ridottissimo e comunque incerto;

Considerato che la dirigenza ha comunque declinato il reale fabbisogno in termini di risorse umane, per il momento considerando solo il personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano della performance 2022-2024 adottato dalla Camera di Commercio;

Atteso che le proposte dirigenziali in merito alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti degli uffici, nonché le dichiarazioni in merito all'assenza di esuberi nelle singole Aree, sono pervenute all'UO Personale in data 8 novembre 2022 e sono conservate agli atti del medesimo ufficio;

tenuto conto del reale fabbisogno sia sul piano qualitativo che quantitativo, e seguendo un criterio di pianificazione del suddetto fabbisogno che non sia meramente sostitutivo del personale cessato, in coerenza di reali necessità di attuazione dei piani della performance e delle attività da garantire, si specificano, nelle seguenti tabelle, le necessità assunzionali, rilevando che la Dirigenza ha attestato non sussistere eccedenze di personale;

le assunzioni del 2023 seguiranno i seguenti criteri:

- Considerata la necessità di posizionare l'Azienda nel nuovo panorama delineato per la P.A. in quanto motore di sviluppo e innovazione, l'Azienda nelle assunzioni programmate ritiene di dover seguire, per gli anni 2023 e 2024, il criterio qualitativo di individuazione del personale da immettere nel proprio organico. Le figure professionali ricercate dovranno stimolare la crescita della digitalizzazione dell'Azienda, l'incremento dei servizi per l'internazionalizzazione, il suo posizionamento nelle politiche di sostenibilità ambientale delle imprese, l'accompagnamento delle imprese nell'utilizzo dei fondi comunitari e la cura degli aspetti promozionali, l'adeguato incremento della capacità di controllo di gestione e della comunicazione delle strategie dell'Ente.
- Alla luce dell'attuale organizzazione dei servizi e degli uffici si stabilisce la priorità di copertura degli uffici che presentano scoperture di personale per professionalità e mansioni.
- Sarà data la precedenza alla copertura delle posizioni di 2° livello con particolare riferimento ai settori promozionali (internazionalizzazione e finanza agevolata) e del controllo di gestione.
- Verifica dell'opportunità di porre in essere tutti gli strumenti e gli istituti contrattuali che consentano di utilizzare al meglio il personale dell'Ente, mediante la valorizzazione dello sviluppo professionale, la flessibilità fra strutture organizzative, e il miglioramento dei servizi attivando fin da subito percorsi di normalizzazione degli inquadramenti e di progressioni economiche di tipo orizzontale.

CATEGORIA	ASSUNZIONI 2022	PIANO DEI FABBISOGNI	
		ASSUNZIONI 2023	ASSUNZIONI 2024
DIRIGENTE			
QUADRO			
1° LIVELLO			
2° LIVELLO		1	
3° LIVELLO			

Relativamente all'anno 2023 il costo potenziale e complessivo delle suddette assunzioni previste è pari a € 36.999,70.

POSTI IN ORGANICO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2022	COSTO PERSONALE IN SERVIZIO* (STIMA)	SPESA POTENZIALE PER ASSUNZIONI 2023** (STIMA)	COSTO TEORICO PERSONALE 2023 COMPRENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE*	SPESA POTENZIALE A PIENO ORGANICO (STIMA)***
38	28	1.396.687,71	36.999,70	1.433.687,41	1.661.725,78

* LA SOMMA NON COMPRENDE TFR.

** La SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI 2023 è da considerarsi una stima non comprendendo straordinari, retribuz. accessoria, TFR, la cui entità è determinabile solo a consuntivo.

*** CALCOLO EFFETTUATO AL NETTO DEGLI ONERI RELATIVI AI RINNOVI CONTRATTUALI SUL CORRISPONDENTE AMMONTARE DELL'ANNO 2008 (comma 562, art. 1 legge di bilancio 2006) E DEL TFR.

Come si evince dalla tabella precedente, gli interventi programmati permetteranno comunque di rimanere sotto il tetto di spesa rispettando i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni che incidono sul contenimento del costo del personale delle amministrazioni pubbliche non soggette alle regole del patto di stabilità interno (art. 1 comma 562 della legge 296/2006 e sue successive modifiche e integrazioni) e che si ritiene applicabili anche all'azienda speciale. Il comma 562, primo periodo, dell'art. 1 della legge di bilancio 2006 prevede infatti: "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008" (comma così modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012).

Sulla base del Conto Economico al Bilancio di esercizio 2008, approvato dal CdA dell'Azienda nella sua seduta del 17.03.2009 e successivamente proposto con Delibera di Giunta n. 97 del 27.04.2009 e approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 2 del 11.05.2009 la spesa per il personale dell'anno 2008 ammontava a € 1.689.174,67, come illustra la tabella sottostante.

ONERI PERSONALE	ANNO 2008
Competenze al personale	1.281.955,18
Oneri sociali	407.219,49
Totale	1.689.174,67

Tale cifra è pertanto da considerarsi ad oggi il tetto non superabile per le spese del personale dell'Azienda (spesa potenziale massima).

STIMA TEORICA DEGLI EFFETTI FINANZIARI DEL PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	2022	2023	2024	CESSAZIONI	Saldo periodo 2022-2024	Stima teorica del piano fabbisogni 2022	Stima teorica del piano fabbisogni 2023	Stima teorica del piano fabbisogni 2024
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0		0
Quadri	0	0	0	1(2023)	- 1	0	-52.601,81	0
1° Livello	0	0	0	0	0	0	0	0
2° Livello	0	1	0	0	1	0	36.999,70	0
3° Livello	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	1	0	1	0	0	-15.602,11	0

Le stime degli anni 2022, 2023 e 2024, inserite in tabella, sono calcolate tenendo conto delle teoriche assunzioni del piano fabbisogni.

Il presente documento, pur non essendo oggetto di preventivo confronto con le rappresentanze dei lavoratori, viene illustrato alle RSU dell'Azienda durante la riunione del 16 novembre 2022.

Il Collegio dei revisori ha verificato la regolarità tecnica e contabile del presente piano dei fabbisogni 2022-2024 e ha espresso su di esso parere positivo con proprio verbale in data 18.11.2022.

La Giunta camerale, con la delibera n. 116 del 6/12/2022, ha espresso il proprio parere favorevole all'adozione del presente Piano.