

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2024-2026

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 una fusione con un'altra azienda speciale e la cessione di un ramo 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".

A seguito della richiesta inviata all'Unione italiana delle Camere di Commercio e datata 23 marzo 2020 in merito alla possibilità di utilizzare l'importo residuo del budget assunzionale dell'anno precedente per le assunzioni dell'anno successivo, l'Unioncamere ha risposto che "è possibile utilizzare i risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 anche in anni successivi al 2019, visto quanto chiarito dai pareri della Corte dei Conti - Sez. Riunite n.52/2010 e della Corte dei Conti Sez. Lombardia 167/2011, entrambi relativi a norme dai contenuti del tutto analoghi all'art.1, comma 450 della L.145/2018 e che non prevedevano espressamente la possibilità del recupero dei resti". In entrambi i casi le sezioni della Corte dei conti si sono espresse per l'utilizzabilità dei residui e dunque si tratta "di principi generali applicabili anche alle assunzioni delle CCIAA". Si tenga altresì conto che non si applica alle Camere di Commercio l'art. 33 del DL 34/2019, convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58.

In ossequio a quanto detto riguardo al summenzionato art. 76, comma 8-bis, del D.L. 112/2008, le suddette disposizioni si applicano anche all'azienda speciale PromoFirenze.

In applicazione di tali previsioni legislative 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. Detto Piano deve essere aggiornato a seguito della cessazione di un ulteriore dipendente occorsa nell'esercizio 2023. Inoltre i provvedimenti inerenti le progressioni e le assunzioni non sono stati effettuati in attesa della predisposizione dei relativi regolamenti.

PROMOFIRENZE 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. Sono individuate in linea con i documenti programmatici di carattere strategico, le Aree di attività che comporteranno, nel triennio 2024 – 2026, stabili interventi di presidio da parte della Camera di Commercio e dell’Azienda Speciale, e che quindi richiedono un incremento di risorse professionali dedicate.

Occorre ricordare che le cessazioni dal servizio considerate ai fini dell’applicazione del comma 450 dell’articolo 1 della legge 31 dicembre 2018, n. 145, risultano solo quelle dell’anno 2021 e dell’anno 2023.

Per quanto riguarda il Piano 2024-2026, considerata la cessazione intervenuta nell’esercizio 2023, il budget assunzionale, determinato sulla base di quanto sopra, precedentemente calcolato sulle cessazioni 2021, deve essere aggiornato come segue:

BUDGET ASSUNZIONALE

NOMINATIVI	CAT.	RETRIBUZIONE (comprese mens. aggiuntive)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNI 2021 E 2023 (BUDGET ASSUNZIONALE 2024)
P.L.	Quadro	36.758,82	11.370,37	48.129,19
T.P.	Quadro	40.012,28	12.622,76	52.635,04
			TOTALE	100.764,23

Come già accennato, gli interventi sul personale del 2024 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, pur continuando ad avvalersi dei servizi dell'Azienda per il supporto di attività gestite direttamente dalla Camera, ha nuovamente riconcentrato 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. L'organico interno evidenzia la presenza di risorse in possesso delle competenze e professionalità necessarie a ricoprire il suddetto fabbisogno, risultando quindi possibile coprire lo stesso mediante progressioni verticali.

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 1.1.2024

CATEGORIA	POSTI DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2024	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	3	2	1	1	4,00	3,00	1,00
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	10,288	1,712
TOTALE	38	27	10	17	11	38	24,838	13,162

Si riporta inoltre di seguito la tabella esplicativa del turn over del personale dal 2011 al 2023:

TURNOVER PERSONALE PERIODO 2011-2023

CATEGORIA	ASSUNZIONI	CESSAZIONI	SALDO
DIRIGENTE	0	1	-1
QUADRO	1	4	-3
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	24	-11

Si riporta di seguito la previsione aggiornata delle cessazioni alla fine dell'esercizio 2024:

PREVISIONE CESSAZIONI PERIODO 2024-2026						
CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	DIMISSIONI VOLONTARIE
DIRIGENTE						
QUADRO						
1° LIVELLO						
2° LIVELLO						
3° LIVELLO						1

Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2024- 2026

Preso atto che occorrerebbe definire un'adeguata programmazione per il triennio 2024-2026 al fine di far fronte, almeno in parte, al fabbisogno di personale risultante dalla scopertura della dotazione organica;

Ricordato tuttavia che, a causa delle limitazioni introdotte dal legislatore, non è stato possibile definire in modo coerente ed 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 2024-2026 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 25 marzo 2024 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;

Atteso che, nelle more della predisposizione delle necessarie procedure, nel corso dell'esercizio 2023 non sono state effettuate né l'assunzione ipotizzata né le progressioni;

Tenuto conto che a seguito di copertura del fabbisogno mediante progressioni verticali potranno risultare indifferibili le sostituzioni di almeno 2 posizioni di 3° livello.

Gli interventi del 2024 seguiranno i seguenti criteri:

- Considerata la necessità di posizionare l'Azienda nel nuovo panorama delineato per la Camera in quanto motore di sviluppo e innovazione, l'Azienda negli interventi programmati ritiene di dover seguire, per gli anni 2024 e 2025, 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 e per la nascita e lo sviluppo d’impresa, 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 e, laddove risultanti vacanti a seguito di mobilità interna, delle posizioni di 3° livello con riferimento ai settori amministrativi e di consulenza per le imprese.
- 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 di tipo verticale ed orizzontale.

PIANO DEI FABBISOGNI				
CATEGORIA	PROGRESSIONI 2024	ASSUNZIONI 2024	ASSUNZIONI 2025	ASSUNZIONI 2026
DIRIGENTE				
QUADRO			1**	
1° LIVELLO				2**
2° LIVELLO	5		1**	
3° LIVELLO		2*		

* assunzioni che si renderanno necessarie a fronte delle vacanze che si dovessero verificare a seguito della copertura di quelle di 2° livello mediante progressioni del personale interno inquadrato alla categoria inferiore

** da effettuarsi con progressione interna compatibilmente con le risorse disponibili e con previsione puntuale nei successivi aggiornamenti del piano

Alla luce di quanto sopra si ritiene utile evidenziare che, nel caso si procedesse alla copertura delle posizioni di 2° Livello vacanti mediante nuove assunzioni dall’esterno, il costo potenziale e complessivo sarebbe pari a € 189.323,64*.

ASSUNZIONI 2024-2026	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE*
n. 5 impiegati II° livello CCNL	37.864,73	189.323,64

* La spesa potenziale per nuove assunzioni è da considerarsi una stima standardizzata non comprendendo straordinari, retribuz. accessoria, TFR, la cui entità è determinabile solo a consuntivo.

Nelle tabelle a seguire si riporta il costo della copertura delle dette posizioni mediante progressioni di carriera interne (calcolato secondo le modalità di cui alla tabella precedente) ed il confronto tra l'ipotesi di assunzioni esterne e l'ipotesi di progressioni interne:

PROGRESSIONI INTERNE TRA 3° LIVELLO E 2° LIVELLO	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
n. 5 impiegati	3.988,55	19.942,76

CONFRONTO COSTO CON ASSUNZIONI ESTERNE E CON PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE

COSTO CON ASSUNZIONI ESTERNE	COSTO CON PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE	RISPARMIO
189.323,64	19.942,76	169.380,88

Come si evince dalla tabella successiva, gli interventi programmati potrebbero permettere di rimanere sotto il tetto di spesa rispettando i vincoli del budget assunzionale solo nel caso della copertura delle posizioni mediante progressioni interne, fatta salva la necessità di dover almeno parzialmente coprire le posizioni vacanti che si determineranno a seguito delle progressioni.

		BUDGET ASSUNZIONALE	DIFFERENZA
COSTO CON ASSUNZIONI ESTERNE	189.323,64	100.764,23	- 88.559,41
COSTO CON PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE	19.942,76	100.764,23	80.821,47

Di seguito si riepilogano gli oneri degli interventi proposti con riferimento al budget assunzionale disponibile:

COSTO N. 5 PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE DA 3° A 2° L	COSTO ASSUNZIONE N. 2 IMPIEGATI 3° L	TOTALE SPESA PIANO 2024	BUDGET ASSUNZIONALE 2024	AVANZO
19.942,76	67.752,35	87.695,11	100.764,23	13.069,12

Inoltre, 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) che si ritiene applicabili anche all'azienda speciale, come si evince dalla tabella sottostante, 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.

TABELLA DI RAFFRONTO CON VINCOLI DI SPESA						
POSTI IN ORGANICO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2024	COSTO PERSONALE IN SERVIZIO (STIMA)*	SPESA POTENZIALE PER N. 5 PASSAGGI 2° LIVELLO 2024** (STIMA)	SPESA POTENZIALE PER N. 2 ASSUNZIONI 3° LIVELLO** (STIMA)	COSTO TEORICO PERSONALE 2024 COMPRESIVO DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI*	SPESA POTENZIALE A PIENO ORGANICO***
38	27	1.352.439,66	19.942,76	67.752,35	1.440.134,77	1.659.399,16

* LA SOMMA NON COMPRENDE TFR.

** La SPESA POTENZIALE PER PASSAGGI LIVELLO 2024 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.**

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, riferito prudenzialmente solo all'azienda speciale Promofirenze esistente prima della fusione, 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).

Il presente documento è stato condiviso, per opportuna conoscenza, con le rappresentanze dei lavoratori in data 20 marzo 2024.

Il Collegio dei revisori dell'Azienda, esaminata la proposta di Piano dei Fabbisogni 2024 – 2026 nella riunione del 2 aprile 2024, ha asseverato, per quanto di competenza, la regolarità contabile rispetto ai vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sul contenimento del costo del personale delle amministrazioni non soggette alle regole del patto di stabilità interno (art. 1 comma 562 della legge 296/2006 e sue successive modifiche e integrazioni), nonché ai vincoli normativi di cui agli art. 6 e 6 ter del D.lgs 165/2001.