

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

AGGIORNAMENTO 2026 - 2028

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 stata 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 camerali 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, si era prodotto un piano dei fabbisogni per il triennio 2024- 2026, con ricognizione delle necessità e prevedendo anche la ridefinizione della dotazione organica, passata da una previsione di 65 unità del 2011 a 38 del 2023, resa più rappresentativa dello stato e delle necessità dell'Azienda.

Attualmente, anche a seguito dell'introduzione di PromoFirenze nell'Elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato dello Stato (Elenchi ISTAT), individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e ss.mm. (Legge di contabilità e di finanza pubblica), la situazione è cambiata, essendo gli enti del suddetto elenco chiamati a concorrere direttamente al contenimento della spesa pubblica, mediante l'applicazione delle relative e consistenti disposizioni vigenti in materia. Dette normative prevedono importanti ed onerosi cambiamenti di tipo procedurale che devono essere affrontati incrementando le competenze del personale, da una parte, i centri di responsabilità, e la dotazione presso le aree di funzionamento interno, dall'altra parte.

Considerato quanto sopra, per quanto attiene la dotazione organica di cui al presente Piano del fabbisogno 2026-2028, si rende necessario l'aggiornamento che segue per rispondere soprattutto alle esigenze di tipo

organizzativo e qualitativo dei servizi, a parità di numero complessivo degli addetti, che contempra il reale fabbisogno di funzioni e mansioni.

PROMOFIRENZE NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
Dirigenza	1
Quadri	5
1° liv.	11
2° liv.	13
3° liv.	7
4° liv.	1
TOTALE	38

PROMOFIRENZE PRECEDENTE DOTAZIONE ORGANICA	
Dirigenza	1
Quadri	5
1° liv.	11
2° liv.	13
3° liv.	8
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 2026 – 2028, 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, dell’anno 2023, dell’anno 2024 e dell’anno 2025. In realtà le cessazioni intervenute negli anni precedenti non sono state considerate in questo piano ritenendo le disponibilità sufficienti. Laddove si rendesse necessaria una diversa valutazione questa sarà oggetto di un nuovo provvedimento.

Si fa presente inoltre che, al fine di riallineare le procedure metodologiche a quelle praticate dalla Camera di Commercio, si è reso necessario un ricalcolo degli avanzi derivanti da cessazioni e da assunzioni/progressioni di carriera con l’aggiornamento dei tabellari salariali alla data dell’utilizzo e con il riproporzionamento dei part-time a full-time nel caso di cessazioni part-time la cui assunzione fosse avvenuta a full-time.

Per quanto riguarda il Piano 2026-2028, si evidenzia la cessazione intervenuta nell’esercizio 2025:

NOMINATIVI	CAT.	RETRIBUZIONE (comprese mens. aggiuntive)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNO 2025
M. L.	impiegato III° livello	29.364,44	9.217,29	38.581,73
			TOTALE	38.581,73

Si specifica che sono stati effettuati gli interventi sul personale previsti dal piano del fabbisogno 2025-2027 e che, alla luce delle progressioni effettuate, il residuo 2025 sul budget del relativo Piano ammonta a € 45.880,27.

Il budget assunzionale, determinato sulla base di quanto sopra, precedentemente calcolato sulle cessazioni 2021, 2023, 2024 e 2025 deve essere aggiornato come segue:

BUDGET ASSUNZIONALE 2026

SPESA CESSAZIONI 2025	AVANZO 2025	TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2026
38.581,73	45.880,27	84.462,00

Come già accennato, gli interventi sul personale del 2026 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, ma anche considerare quanto espresso in premessa sul lungo congelamento dell'organico e sulle nuove e non procrastinabili necessità in relazione all'applicazione delle disposizioni derivante dall'inserimento nell'Elenco Istat come sopra indicato.

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, a tal fine sono state effettuate due assunzioni nel corso dell'esercizio 2024.

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 ed 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, ha nuovamente riconcentrato PromoFirenze sull'attività promozionale, al fine di avvalersi delle professionalità specifiche tuttora presenti nell'Azienda ed 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. Inoltre la RPP attribuisce e/o conferma l'attribuzione all'Azienda delle seguenti attività che possono essere così sinteticamente riassunte:

- Servizi di supporto specialistico all'export, di ricerca nuovi mercati, di incoming di buyer e di accompagnamento delle aziende all'estero;

- Servizi promozionali, in Italia e all'estero, per sostenere le produzioni locali;
- Servizi di supporto ed assistenza alla nascita e sviluppo di nuova impresa;
- Servizio di informazione e consulenza sulla finanza agevolata;
- Servizi di formazione imprenditoriale ed informazione;
- Collaborazione alla realizzazione di seminari ed eventi in materia di informazione economica;
- Collaborazione per la realizzazione dei nuovi progetti finanziati con maggiorazione del 20% del Diritto Annuale;
- Progetti nell'ambito della Transizione 5.0;
- Regolazione del Mercato:
 - istruttoria delle attività dell'organismo e promozione della mediazione;
 - gestione della Florence International Mediation Chamber (FIMC);
 - supporto alla realizzazione dei percorsi formativi per "l'abilitazione" di mediatori/conciliatori.
- Procedimenti Commercio Estero:
 - assistenza personalizzata ai maggiori utenti selezionati con rilascio dei certificati di origine;
 - rilascio dei certificati e altri atti relativi al commercio estero senza l'ausilio della piattaforma telematica, preventivamente individuati dal responsabile;
 - informazione e formazione alle imprese per la procedura della "stampa in azienda" e per "la stampa in azienda su foglio bianco" dei certificati di origine.
- Procedimenti Registro Imprese:
 - controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e di atto notorio rese al Registro Imprese e al Repertorio Economico Amministrativo;
 - controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazione ed atto notorio trasmesse dalle altre Unità Operative camerali, su richiesta delle suddette e nei casi in cui il controllo consista nell'accesso a banche dati pubbliche;
 - controllo delle dichiarazioni di conformità degli impianti rilasciate dalle imprese abilitate ai sensi del DM 37/2008 e trasmesse alla Camera di Commercio dai SUAP dei Comuni;
 - altri controlli d'ufficio come attività di supporto al Registro Imprese anche per il tramite dell'accesso a banche dati on line.
- Gestione WorkinFlorence: gestione, anche commerciale, dei seguenti spazi (già individuati nelle planimetrie allegate alla delibera n. 21 del 9.02.2018) della sede camerale, declinate con il claim "WorkinFlorence", per lo svolgimento dei servizi e attività ivi indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Auditorium, foyer e bar,
 - Sale conferenze,
 - Sale "digital signage",
 - Area ex Borsa Valori,
 - Area ristorante con terrazze posta all'ultimo piano.

Verrà inoltre rafforzata la collaborazione tra gli uffici camerali e quelli di PromoFirenze in materia di informazione economica: grazie all'integrazione delle rispettive competenze e la realizzazione di un piano coordinato di seminari e convegni, verrà massimizzata la diffusione delle informazioni sul territorio, raggiungendo una platea quanto più ampia possibile. Deve infine essere sottolineato l'apporto che PromoFirenze sarà chiamata a fornire alla Camera per la realizzazione dei nuovi progetti finanziati con maggiorazione del 20% del Diritto Annuale. Per il prossimo triennio infatti sono state individuate, tra le altre, tematiche che rientrano pienamente tra le competenze core di PromoFirenze:

Restando quindi la vision della Camera quella di accompagnare le imprese nell'intero arco della loro vita, per l'Azienda Speciale, anche alla luce delle competenze riportate sopra, l'orizzonte operativo sarà quello 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'Azienda risultano carenti alcune professionalità specialistiche che risultano inquadrabili ai livelli 1°, 2° e 4° del CCNL applicato. Ci si riferisce in particolare all'area della promozione internazionale e all'area dei servizi di supporto (servizi informatici e tecnici) che necessitano di figure responsabili dell'operatività; all'area di supporto ai servizi amministrativi della CCIAA che necessita di una figura di coordinamento operativo, ed alla copertura obbligatoria della posizione vacante per la categoria protetta, garantendo lo svolgimento delle procedure previste dalla normativa. 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, salvo che per la posizione vacante per la categoria protetta.

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 1.1.2026

CATEGORIA	POSTI DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2026	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	5	3	2	1	2	5,00	3,00	2,00
1° Livello	11	6	1	5	5	11,00	5,55	5,45
2° Livello	13	12	5	7	1	13,00	11,25	1,75
3° Livello	7	5	1	4	2	7,00	4,63	2,37
4° Livello	1	0	0	0	1	1,00	0	1,00
TOTALE	38	27	10	17	11	38,00	25,43	12,57

Si riporta inoltre di seguito la tabella esplicativa del turn over del personale dal 2011 al 2025:

TURNOVER PERSONALE PERIODO 2011-2025

CATEGORIA	ASSUNZIONI	CESSAZIONI	SALDO
CCNL COMMERCIO	7	32	-25
CCNL GIORNALISTA	2	2	0
TOTALI	9	34	-25

Non sono attualmente previste cessazioni nell'esercizio 2026.

Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2026- 2028

Preso atto che occorrerebbe definire un'adeguata programmazione per il triennio 2026-2028 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 minimo fabbisogno in termini di risorse umane, per il momento considerando solo il personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano della performance 2026-2028 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 esuberanti nelle singole Aree, sono pervenute all'UO Personale in data 10 febbraio 2026 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, nel corso dell'esercizio 2025 sono state effettuate le progressioni pianificate;

Gli interventi del 2026 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 il criterio qualitativo di individuazione del personale da inserire/sviluppare nel proprio organico. Le figure professionali ricercate dovranno stimolare la crescita della digitalizzazione

dell’Azienda, la migliore organizzazione dei servizi per l’internazionalizzazione, il suo posizionamento nelle politiche di innovazione e 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. Deve inoltre procedersi all’assunzione di n. 1 categoria protetta a copertura della quota obbligatoria.
- Sarà data la precedenza alla copertura delle posizioni di 1° livello con particolare riferimento ai settori promozionali e dei servizi amministrativi e di supporto, e alla copertura della posizione di 2° livello con particolare riferimento all’area di supporto ai servizi amministrativi della Camera di commercio.
- Verifica dell’opportunità di porre in essere tutti gli strumenti e gli istituti contrattuali che consentano di utilizzare al meglio il personale dell’Azienda, 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 VERTICALI 2026	PROGRESSIONI VERTICALI 2027	PROGRESSIONI VERTICALI 2028	ASSUNZIONI 2026	CESSAZIONI
DIRIGENTI	0	0	0	0	0
Quadri	0	2	0	0	0
1° Livello	2	2	0	0	0
2° Livello	1	0	1	0	0
3° Livello	0	0	0	0	1 (2025)
4° Livello	0	0	0	1	0
TOTALE	3	4	1	1	1

Alla luce di quanto sopra si ritiene utile evidenziare che, nel caso si procedesse alla copertura delle posizioni di 1° Livello vacanti mediante nuove assunzioni dall’esterno, il costo potenziale e complessivo sarebbe pari a € 94.423,97*.

ASSUNZIONI 2026	COSTO UNITARIO I° LIVELLO	COSTO TOTALE*
n.2 impiegati I° livello CCNL	47.211,99	94.423,97

* 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.

Per quanto riguarda la copertura della posizione di 2° Livello vacante, mediante nuova assunzione dall’esterno il costo potenziale e complessivo sarebbe pari a € 42.116,60*.

ASSUNZIONI 2026	COSTO UNITARIO II° LIVELLO*
n.1 impiegato II° livello CCNL	42.116,60

* 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 2° LIVELLO E 1° LIVELLO	
	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
n. 2 impiegati	5.095,38	10.190,76

	PROGRESSIONI INTERNE TRA 3° LIVELLO E 2° LIVELLO	
	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
n. 1 impiegato	4.742,39	4.742,39

CONFRONTO COSTO CON ASSUNZIONI ESTERNE E CON PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE

COSTO CON ASSUNZIONI ESTERNE	COSTO CON PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE	RISPARMIO
178.657,18	14.933,15	163.724,03

Come si evince dalla tabella successiva, gli interventi programmati potrebbero permettere di rimanere sotto il tetto di spesa rispettando i vincoli del budget solo nel caso della copertura delle posizioni mediante progressioni interne. Inoltre si deve considerare che in questa fase, nel caso di assunzioni, si potrebbero verificare degli esuberi nelle categorie immediatamente precedenti con la necessità di attivazione di procedure complesse ed incoerenti.

		BUDGET ASSUNZIONALE	DIFFERENZA
COSTO CON ASSUNZIONI ESTERNE	178.657,18	84.462,00	-94.195,18
COSTO CON PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE	14.933,15	84.462,00	69.528,85

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

COSTO N. 2 PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE DA 2° A 1° L	COSTO N. 1 PROGRESSIONE DI CARRIERA INTERNA DA 3° A 2° L	COSTO N. 1 ASSUNZIONE AL 4° L Part-time (categoria protetta)	TOTALE SPESA PIANO 2026	BUDGET ASSUNZIONALE 2026	AVANZO
10.190,76	4.742,39	25.232,64	40.165,79	84.462,00	44.296,21

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 1/1/2026	COSTO PERSONALE IN SERVIZIO (STIMA)*	SPESA POTENZIALE PER I PASSAGGI DI LIVELLO PREVISTI E ASSUNZIONE CATEG. PROTETTA 2026** (STIMA)	COSTO TEORICO PERSONALE 2026 COMPRENSIVO DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI*	SPESA POTENZIALE A PIENO ORGANICO***
38	27	1.498.388,48	40.165,79	1.538.554,27	1.659.399,16

* LA SOMMA NON COMPRENDE TFR.

** La SPESA POTENZIALE PER PASSAGGI LIVELLO 2025 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 18/02/2025.

Il Collegio dei revisori dell'Azienda, esaminata la proposta di Piano dei Fabbisogni 2026 – 2028 con la relazione del 24/02/2026, 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.