

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 – 2023.
ARTT. 6 E 6 TER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001

Analisi del contesto

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art.6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, è un documento programmatico da approvare ogni anno da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo. Esso si sviluppa in prospettiva triennale e può essere annualmente modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto sia normativo che organizzativo.

Il Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 ha 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 alle pubbliche amministrazioni per migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese è un presupposto importante per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa. Questo implica che è fondamentale 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, 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, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica, anche rimodulandola in base ai fabbisogni programmati, ed individua le esigenze di personale da reclutare, anche in relazione alla previsione delle possibili cessazioni, nell'ottica di un'ottimale gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Sulla base del decreto di riforma delle Camere di Commercio (D.lgs n. 219/2016) occorre quindi ricordare che è stato poi emanato il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 16/2/2018, con cui è stata approvata la dotazione organica e la relativa consistenza di personale delle Camere di Commercio. Secondo il suddetto decreto alla Camera di Firenze è stata riconosciuta la seguente dotazione organica:

CCIAA DI FIRENZE	dotazione
SG	1
DIRIG. AREA	3
totale dirigenza	4
D3	9
D1	42



C	79
B3	8
B1	1
totale comparto	139
TOTALE	143

Sulla base della previsione normativa introdotta dalla L. n. 145 del 2018, art. 1, comma 450 (legge di Bilancio per il 2019) è stato rimosso dal 1° gennaio 2019, il cd. blocco delle assunzioni nelle Camere di Commercio previsto dall'art. 3 comma 9 del D. lgs n. 219/2016. La norma prevede infatti che a decorrere dal tale data (1.01.2019) le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero quelle che abbiano concluso tale processo, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

A seguito della suddetta previsione normativa e tenuto conto dello stato dell'arte in materia di personale in servizio presso la Camera di Commercio di Firenze nonché di quello in procinto di accedere al trattamento di quiescenza è stato predisposto e quindi approvato con delibera della Giunta Camerale 11 marzo 2019, n. 37, un primo piano dei fabbisogni per il triennio 2019- 2021, con ricognizione delle necessità delle singole aree senza alcuna modifica degli attuali settori e o servizi.

Tale programmazione si è attenuta alla dotazione organica di cui al D.M. 16/2/2018 e alle scoperture createsi a seguito della riforma camerale, oggi invece occorre prevedere un momento di approfondimento per la redazione di un completo piano dei fabbisogni, che copra il triennio 2021 - 2023, con stima delle risorse e individuazione dei profili (articolando per servizi e competenze).

Il piano del fabbisogno di personale è stato quindi aggiornato nel corso del 2020 con delibera di Giunta 11.06.2020, n. 87.

Occorre ricordare che nel corso del 2019 sono state avviate le procedure necessarie alla realizzazione delle assunzioni di personale previste dal piano dei fabbisogni approvato con delibera n. 37 dell'11 marzo 2019. Si ricorda altresì che in via prudenziale la spesa per le assunzioni obbligatorie dei 3 soggetti di cui alla l. 68/1999 (disabili) è stata considerata, su indicazione dell'Unioncamere Italiana, gravante sul budget assunzionale 2019. La spesa inerente il dipendente che ha usufruito della mobilità nel 2018, pur inserita nel totale non è stata invece considerata sulla base del principio della neutralità di cui all'art. 14 comma7, D.lgs. n. 95/2012.

In data 18.03.2019 con lettera protocollo n. 13819 sono state inviate le comunicazioni relative all'espletamento della mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis dlgs n. 165/2001) sia al Dipartimento della Funzione Pubblica che alla Regione Toscana per la copertura di 6 posti di categoria C e ulteriori 3, della medesima categoria, riservati ai disabili oltre all'unità di qualifica dirigenziale. Per tutte e tre le procedure previste non sono pervenute all'Ente comunicazioni in merito all'attivazione dell'istituto della mobilità obbligatoria.

Sempre per tutte e tre le procedure selettive si è quindi provveduto ad attivare la cd. Mobilità volontaria (ex art. 30 e ss. D.lgs 165/2001), senza alcun esito sia per la categoria C (6 C + 3 C riservati ai disabili) che per l'unità di personale di qualifica dirigenziale. Le procedure si sono concluse in data 31.07.2019 con determinazione n. 355 per la mobilità relativa ai tre posti di

categoria C riservati ai disabili e con determinazione n. 356 per la mobilità relativa ai 6 posti di categoria C.

Per la procedura relativa all'unità di qualifica dirigenziale, essendo il 7 luglio 2019 entrata in vigore la norma (art. 3 comma 8 L. 19.06.2019, n. 56) che rende le procedure di espletamento della mobilità volontaria eventuali e non obbligatorie, si è proceduto alla revoca del bando.

Relativamente alla suddetta posizione la Giunta Camerale ha stabilito quindi di procedere, sia per motivi di celerità che per evidenti necessità di contenimento della spesa relativa all'organizzazione dei concorsi a chiedere uno specifico convenzionamento alle camere di commercio italiane. Dalla nota Unioncamere, 2 agosto 2019 prot. 18628, (ns. protocollo 44526-2019), è emerso che la sola Camera di commercio di Roma, in tutto il territorio nazionale aveva una graduatoria accessibile e ancora valida e con questa si è provveduto a convenzionarsi per l'assunzione del dirigente.

L'assunzione è stata effettuata in data 1° dicembre 2019 a seguito della deliberazione della Giunta Camerale n. 182 del 19 novembre 2019.

In merito poi ai 9 posti di categoria C di cui 3 riservati ai disabili, su richiesta delle organizzazioni sindacali si è previsto di concedere una progressione verticale dalla cat. B3 alla categoria C, posizione economica C1, sulla base della previsione normativa inserita nella cd. riforma Madia (articolo 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017), per il personale dipendente della CCIA di Firenze e quindi procedere a bandire i due concorsi di categoria C.

Il primo dei due bandi, relativo ai 5 posti di categoria C, approvato con determinazione n. 456/ALL. del 22/10/2019 è stato pubblicato in GU n. 86 del 29 ottobre 2019 (scadenza domande 28.11.2019), la prova preselettiva si è svolta in data 22 gennaio 2020, mentre le prove scritte si sono svolte in data 3 marzo 2020. La procedura ha subito un forte rallentamento a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 ma si è conclusa con l'approvazione della graduatoria finale con determinazione dirigenziale 11.06.2020, n. 252. L'assunzione dei vincitori di concorso, a seguito della determinazione del Segretario Generale 30.06.2020 n. 283, è avvenuta il 15 luglio 2020 e in data 1.09.2020 in conseguenza della rinuncia della vincitrice collocatasi prima in graduatoria (det. 21.07.2020 n. 309).

Il secondo relativo ai 3 posti di categoria C riservati ai Disabili è stato bandito a seguito approvazione avvenuta con determinazione dirigenziale n. 528 del 3.12.2019 e pubblicato in G.U. n. 98 del 13 dicembre 2019 (scadenza domande 13.01.2020). Sempre a causa dell'emergenza sanitaria e della sospensione delle procedure di concorso di cui al DL Cura Italia, (n. 18-2020 art. 2, lettera g) la procedura si è svolta nel mese di luglio e si è conclusa con l'approvazione della graduatoria finale avvenuta con determinazione dirigenziale 5.10.2020, n. 410/All. L'assunzione dei vincitori, a seguito della determinazione del Segretario Generale 30.10.2020 n. 442, è avvenuta il 16 novembre 2020 e in data 1.12.2020 in conseguenza della decadenza della vincitrice collocatasi prima in graduatoria (det. 24.11.2020 n. 504).

La selezione verticale bandita con determinazione 12.11.2019, n. 486, si è invece svolta in data 19 febbraio 2020 e 27-28 febbraio 2020 con pubblicazione degli esiti in data 28 febbraio 2020.

Le assunzioni relative alle due procedure di concorso e il passaggio di categoria di cui alla selezione verticale sopra richiamata sono avvenute tutte nel corso dell'anno 2020 gravando sul budget assunzionale 2019 calcolato sui pensionamenti del 2018.

Sulla base di quanto sopra esposto ciò che residua dal budget assunzionale 2019 (calcolato sulle cessazioni 2018) è risultato:

Budget assunzionale 2018	Assunzioni (budget effettivamente utilizzato)	Residuo disponibile
€ 349.075,22	9C + 1 Dirigente €327.029,55	€ 22.045, 67

In data 23 marzo 2020 è stato chiesto all'Unione Italiana delle Camere di Commercio se tale residuo possa concorrere a formare il budget assunzionale dell'anno successivo, nel nostro caso dell'anno 2019 da utilizzare per le assunzioni 2020.

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 Corti 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 base alle previsioni inserite nel Piano dei fabbisogni aggiornato all'anno 2020 si è quindi proceduto, con due successive determinazioni del Segretario Generale (det. 31.08.2020 n. 380 e det. 9.12.2020 n. 531) all'assunzione di 6 unità di categoria C mediante scorrimento della graduatoria di concorso definita con determinazione dirigenziale 11.06.2020, n. 252. La graduatoria menzionata risulta avere validità biennale sulla base dell'art. 35 comma 5 ter, L. 165/2021, novellato dall'art. 1, comma 149 L. 27.12.2019, n. 160 (legge Bilancio 2020) pertanto scadrà il 10.06.2022.

Con determinazione 3108.2020, n. 381 è stata quindi avviata la selezione pubblica per la copertura a tempo indeterminato e pieno tramite centro per l'impiego di n. 1 posto di categoria B1 - profilo professionale autista /esecutore amministrativo, la cui assunzione, seppur gravante sul budget assunzionale 2020 è stata effettuata il 1° marzo 2021 con determinazione del Segretario Generale 24.02.2021, n. 104 a causa dei rallentamenti subiti dalle procedure di selezione per l'attuale situazione emergenziale pandemica.

Sulla base di quanto sopra esposto ciò che residua dal budget assunzionale 2020 (calcolato sulle cessazioni 2019) è risultato:

Budget assunzionale 2020	Assunzioni (budget effettivamente utilizzato)	Residuo disponibile
€ 179.183,64	6C + 1 B €173.365,29	€ 5.818, 23

Descritto lo stato dell'arte, al fine di dare attuazione alle previsioni normative sopra citate in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale, senza discostarsi dalle dotazioni organiche indicate dal Decreto 16 febbraio 2018 riportiamo di seguito la tabella relativa all'organico camerale con le relative scoperture:



ORGANICO E COPERTURE POSTI AL 1.1.2021

CATEGORIA	POSTI IN ORGANICO D.M. 16/2/2018	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2021	UOMINI	DONNE	POSTI VACANTI	POSTI IN ORGANICO FTE	IN SERVIZIO FTE	POSTI VACANTI FTE
DIRIGENTI	4	4	2	2	0	4,00	4,00	0,00
D3	9	8	2	6	0 ¹	9,00	8,00	1,00
D1	42	34	18	16	9	42,00	33,00	9,00
C	79	66	14	52	13	79,00	64,01	14,99
B3	8	8	1	7	0	8,00	8,00	0,00
B1	1	0		-	1	1,00	0,00	1,00
A	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	143	120	37	83	23	143,00	118,01	24,99

Al fine di procedere alla programmazione aggiornata si riporta di seguito la tabella esplicativa del turn over del personale dal 2012 al 2020:

TURNOVER PERSONALE PERIODO 2012-2020

CATEGORIA	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	SALDO
DIRIGENTI	2	2	0
D3	2	0	-2
D1	12	0	-12
C	43	15	-28
B3	3	0	-3
B1	3	0	-3
A	0	0	0
TOTALE	65	17	-48

E' necessario ricordare che nelle more della predisposizione del presente piano si sono già verificate ulteriori 3 cessazioni, due di categoria D e una di categoria C.

Tabella assunzioni effettuate e cessazioni del personale dal 2018 al 2021

2018		2019		2020		2021	
Uscite	Entrate	Uscite	Entrate	Uscite	Entrate	Uscite	Entrate (al 30 aprile 2021)
12	0	6	1	12	15	8	1

¹ Dall'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, la categoria D viene unificata e gli accessi alla stessa avvengono solo dalla categoria D1 (art.12 CCNL citato). Per questo motivo non è stato indicato un posto vacante in cat. D3 (residuale e ad esaurimento) mentre è aumentata di una unità l'individuazione dei posti vacanti in cat. D1.



Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni, suddivise per anno:

PREVISIONE CESSAZIONI 2021

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'	DIMISSIONI / DECESSO
DIRIGENTI							
D3							1
D1				2		1	
C				2		1	1
B3							
B1							
TOTALE				4		2	2

PREVISIONE CESSAZIONI 2022

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
DIRIGENTI						
D3						
D1		1		1		
C	1	1				
B3						
B1						
TOTALE	1	2		1		

PREVISIONE CESSAZIONI 2023

CATEGORIA	PENSIONE DI VECCHIAIA	COLLOCAMENTO PER LIMITI ORDINAMENTALI	PENSIONE ANTICIPATA	PENSIONE QUOTA 100	OPZIONE DONNA	VARI TIPI DI MOBILITA'
DIRIGENTI	1					
D3						
D1						
C	1					
B3						
B1						
TOTALE	2					

Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2021- 2023

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni sancisce il divieto di procedere ad assunzioni per il triennio di riferimento del piano dei fabbisogni di personale nel caso di mancata adozione dello stesso. In base all'art. 6 ter del medesimo D.lgs sono state poi predisposte le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da



parte delle amministrazioni pubbliche” cd. Linee Guida Madia, pubblicate nella G.U. n. 273 del 27/7/2018.

Seguendo le linee di indirizzo ministeriali la dirigenza ha 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 2021-2023 adottato con delibera della Giunta Camerale n. 5 del 29 gennaio 2021.

In via preliminare si ricorda altresì che è stato approvato con la medesima delibera n. 5 del 29.01.2021, l'aggiornamento del Piano triennale delle Azioni Positive considerandolo un allegato al piano della performance.

Le proposte dirigenziali in merito alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio sono pervenute all'UO Gestione Giuridica del Personale in data 12 marzo 2021, 6 e 8 aprile 2021 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 i Dirigenti hanno attestato non sussistere, nei propri settori, eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165 del 2001.

Le assunzioni del 2021 seguiranno i seguenti criteri:

- Si mantiene il principio di prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberi a seguito di accorpamenti.
- Considerata la necessità di posizionare l'Ente nel nuovo panorama delineato per la PA come motore di sviluppo e innovazione come si evince dagli ultimi documenti emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale 10.03.2021), la Camera di Firenze nelle assunzioni programmate ritiene di dover seguire, per gli anni 2021 e 2022, il criterio qualitativo di individuazione del personale da immettere nel proprio organico. Le figure professionali ricercate dovranno stimolare la crescita della digitalizzazione dell'Ente, 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.
- Considerato poi che l'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, la Camera di Commercio di Firenze ricorrerà alla mobilità cd. volontaria solo per i profili specialistici sotto indicati. In tutti gli altri casi si procederà con l'attingimento alle graduatorie dell'ente in corso di validità, all'eventuale convenzionamento con altre amministrazioni pubbliche da individuarsi come stabilito dalla delibera della Giunta Camerale 25.07.2019, n. 118, per mobilità volontaria e per concorso pubblico;
- Relativamente agli anni 2021-2022 le quattro assunzioni di categoria D programmate sono da ricoprire, sulla base delle specifiche necessità manifestate dalle Aree, con le seguenti



professionalità: due profili specialistici-tecnici (ingegnere / geometra ed esperto informatico) e un profilo amministrativo-contabile e uno promozionale.

- Nell'arco temporale di riferimento ed in particolare nel biennio 2021 e 2022, alla luce dell'attuale organizzazione dei servizi e degli uffici si stabilisce poi la copertura degli uffici dell'Area Servizi di Supporto, Servizi di Promozione e Servizi Amministrativi a cui sono assegnati obiettivi strategici nel piano della performance 2021 /2023.
- Come sopra specificato al fine di valorizzare le professionalità interne all'amministrazione la Camera di Commercio, tenuto conto della vigenza dell'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017, valuterà l'effettuazione di procedure selettive interne (cd. progressioni verticali) limitatamente al triennio 2020-2022 e solamente per il 30 % dei posti messi a concorso sia per la categoria C che per la categoria D.

PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	ASSUNZIONI 2021	ASSUNZIONI 2022	ASSUNZIONI 2023
DIRIGENTI	0	0	1 Dirigente
D1	3 D	1 D	1 D
C	7 C	1 C	1 C
B1	0	0	0
A	0	0	0
TOTALE	10	2	3

Relativamente all'anno 2021 il costo potenziale e complessivo delle assunzioni previste è pari a € 302.309,51.

Occorre quindi considerare il costo del personale in servizio e il costo potenziale derivante dalla teorica copertura di tutti i posti vacanti in organico, nonché la riduzione di spesa dovuta ai pensionamenti per raggiungimento del limite ordinamentale o per i quali è già stata presentata domanda, per il biennio 2021 – 2022.

POSTI IN ORGANICO D.M. 16/2/2018	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2021	COSTO PERSONALE IN SERVIZIO (STIMA)	SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI ² (STIMA)	SPESA POTENZIALE A PIENO ORGANICO
143	120	6.425.000,00	363810,16	7.222.646,89

Alla luce di quanto riportato nella tabella precedente l'assunzione di tutte le unità di personale sopra programmate permetterà comunque all'Ente Camerale 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 inderogabili 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), nonché ai vincoli

² La SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI è da considerarsi una stima non comprendendo straordinari, retribuz. accessoria, TFS/TFR e welfare, la cui entità è determinabile solo a consuntivo



normativi di cui agli art. 6 e 6 ter del D.lgs n. 165/2001 e alle successive Linee Guida Madia pubblicate in G.U. 27/7/2018.

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, 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:

Oneri Personale	2008
a) Competenze al personale	€ 5.851.268,66
b) Oneri sociali	€ 1.407.110,51
c) IRAP	€ 509.474,40
Totale	€ 7.767.853,57

Tale cifra è pertanto da considerarsi ad oggi il tetto non superabile per le spese del personale della Camera di Commercio di Firenze (spesa potenziale massima).

Si precisa quindi che per l'individuazione del budget assunzionale 2021, nel rispetto del comma 450 dell'art. 1 della L. n. 145/2018 si è proceduto al calcolo della spesa per cessazioni di personale avvenute nel 2020; a questo importo sarà sommato quanto residuo dal budget 2019 e 2020 (individuato ma non utilizzato) e non tenendo conto delle eventuali mobilità in uscita, come sopra specificato.

I criteri per il calcolo sono stati elaborati nel corso degli anni attraverso note del Dipartimento Funzione Pubblica (n. 46078/2010 e 11786/2011), circolari della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (n. 10/133 del 2010) e soprattutto pareri e delibere delle varie sezioni della Corte dei Conti (in particolare n. 18/2012 Sezione Regionale di controllo Emilia-Romagna e da ultimo 71/2017 della Sezione Regionale di controllo Lombardia).

Nel calcolo si è quindi proceduto rendendo omogenei il metodo di calcolo della spesa per cessazioni e quello della spesa per assunzioni (delibera n. 18/2012 Corte Conti e note della Funzione Pubblica) e tenendo conto che la spesa della singola cessazione è da riferire all'intera annualità, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dalla spesa effettiva sostenuta (note della Funzione Pubblica e delibera n. 71/2017 Corte Conti).

Perciò, con riferimento alla spesa ordinariamente e non effettivamente sostenuta, nel calcolo della spesa per cessazioni si dovranno considerare il trattamento fondamentale annuale (tabellare di ingresso, retribuzione di anzianità, eventuali indennità e assegni, indennità di comparto, indennità di vacanza contrattuale), gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap, mentre gli oneri relativi al trattamento accessorio sono prudenzialmente esclusi.

Nella prima tabella è individuato il budget assunzionale 2021 complessivo, che coincide con la somma dei costi delle singole cessazioni avvenute nel 2020, mentre nella seconda è evidenziato il costo teorico per posizione di ingresso in ciascuna categoria giuridica, in modo da consentire una valutazione in base ai fabbisogni occupazionali.



BUDGET ASSUNZIONALE 2021

NOMINATIVI	CAT.	TRATTAMENTO FONDAMENTALE ANNUALE (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNO 2020 (BUDGET ASSUNZIONALE 2021)
S.C.	D3	28.431,75	6.793,20	2.416,70	37.641,65
I.F.	B1	20.688,37	4.943,07	1.758,51	27.389,95
M.G.	C	23.644,40	5.649,36	2.009,77	31.303,53
S.S.	D1	25.615,19	6.120,24	2.177,29	33.912,72
S.A.	C	22.274,33	5.322,01	1.893,32	29.489,66
B.A.	D1	26.231,00	6.267,37	2.229,64	34.728,01
U.C.	C	24.241,10	5.791,93	2.060,49	32.093,52
A.A.	C	23.127,52	5.525,86	1.965,84	30.619,22
G.A.	C	23.056,28	5.508,84	1.959,78	30.524,90
B.S.	B1	20.594,64	4.920,68	1.750,54	27.265,86
V.A.	D1	25.943,31	6.198,64	2.205,18	34.347,13
TOTALE		263.847,89	63.041,20	22.427,06	349.316,15
Residuo 2019					22.045,67
Residuo 2020					5.818,23
TOTALE GENERALE					377.180,05

COSTO TEORICO NUOVA ASSUNZIONE NEL 2021 PER CATEGORIA GIURIDICA

CATEGORIA		TRATTAMENTO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE COSTO NUOVA ASSUNZIONE 2020
B1		19.718,44	4.711,33	1.676,07	26.105,84
B3 (se da mobilità)		20.841,77	4.979,72	1.771,55	27.593,04
C		22.245,81	5.315,19	1.890,89	29.451,89
D1		24.207,29	5.783,85	2.057,62	32.048,76
D3 (se da mobilità)		27.825,32	6.648,30	2.365,15	36.838,77
DIRIGENTE		45.577,61	10.889,86	3.874,10	60.341,57

Pertanto di seguito si riporta la stima degli effetti finanziari del piano dei fabbisogni, ipotizzando assunzioni di soggetti nelle categorie riportate in tabella:



STIMA TEORICA DEGLI EFFETTI FINANZIARI ANNUI DEL PIANO DEI FABBISOGNI

CATEGORIA	ASSUNZIONI 2021 a valere su piano 2020 come sopra specificato	2021	2022	2023	CESSAZIONI	Saldo	PREVISIONE E SPESA 2021	PREVISIONE E SPESA 2022	PREVISIONE E SPESA 2023
DIRIGENTI	0	0	0	1	1 (2023)	0	-	-	-
D	0	3	1	1	6(3/2021, 3/2022)		0 ³	32.048,76 ⁴	160.243,80 ⁵
C	0	7	1	1	6 (3/2021, 2/2022 e 1/2023)	3	117.807,56 ⁶	176.711,34 ⁷	235.615,12 ⁸
B	1	0	0	0	0	1	26.105,84	26.105,84	26.105,84
A		0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	1	10	2	3	13	2	143.913,40	234.865,94	421.964,76

La previsione di spesa 2021 comprende anche la stima degli effetti finanziari delle assunzioni che sono state effettuate nel corso dello stesso anno ma che sono relative al budget assunzionale 2020 (a causa dello slittamento dell'assunzione dell'autista / esecutore amministrativo dal dicembre 2020 a marzo 2021). Le stime degli anni 2021, 2022 e 2023, inserite in tabella, sono calcolate tenendo conto delle teoriche assunzioni inserite nell'attuale aggiornamento del piano fabbisogni.

In particolare le previsioni per gli anni 2022 e 2023 relative ai profili di categoria C e D sono allo stato meramente potenziali.

Il presente documento è stato inviato, per opportuna conoscenza, alle rappresentanze dei lavoratori in data 27.04.2021.

Il Collegio dei revisori, verificata la regolarità tecnica e contabile del presente piano dei fabbisogni 2021-2023, ha espresso su di esso parere positivo in data 27.04.2021 con verbale n. 18 in pari data.

Firenze, 27.04.2021

³ Costo calcolato al netto di 3 cessazioni cat D anno 2021 (compresa cessazione per mobilità)

⁴ Costo calcolato considerando le 4 assunzioni in D (3 nel 2021 e 1 nel 2022) al netto di 3 cessazioni nel 2023.

⁵ Costo calcolato considerando le 5 assunzioni cat. D del triennio

⁶ Costo calcolato al netto di 3 cessazioni cat. C anno 2021.

⁷ Costo calcolato al netto di 2 cessazioni cat. C anno 2022.

⁸ Costo calcolato al netto di 1 cessazione cat. C anno 2023