



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 - 2027.**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art.6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs.75/2017, è un documento programmatico da approvare ogni anno da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, che si sviluppa in prospettiva triennale, ma che annualmente può essere 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. Esse 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 tale 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.

A questo proposito la presente programmazione tiene conto innanzitutto degli obiettivi prioritari individuati per il triennio 2025– 2027 e nella Relazione Previsionale e Programmatica 2025, approvata con deliberazione del Consiglio Camerale n.10/2024. Il piano triennale dei fabbisogni di personale è integrato all'interno del P.I.A.O., di cui costituisce un'apposita sottosezione - 4.4 "Fabbisogni di personale e di formazione".

Inoltre tiene conto della nuova mappa dei servizi camerali, approvata con Decreto MISE 7/3/2019, che ha ridisegnato le funzioni e che è stata alla base dei mutamenti organizzativi intercorsi in questi anni e che si renderanno necessari anche per il triennio di riferimento, per rendere la struttura sempre più adeguata alle mutate competenze assegnate dal legislatore della riforma. A tal fine si ricorda altresì l'ultimo intervento di micro organizzazione, con cui è stato ulteriormente aggiornato l'ordinamento dei servizi e degli uffici con Determinazione del Segretario Generale n.48 del 31/10/2022, con effetti dal 1°luglio 2022.

La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno fin dal 2019 ha intrapreso un progetto innovativo sotto questo profilo, applicando ai propri processi ed alla propria organizzazione i principi del "*Lean Thinking*" e della "*Lean Organization*", per favorire il miglioramento continuo dei processi organizzativi al fine di aumentare la soddisfazione del cliente: l'attuazione di questo progetto non può che influire anche sulla programmazione dei fabbisogni di personale in un'ottica di ottimale distribuzione delle risorse umane in relazione agli output prodotti ed ai processi gestiti.

Inoltre l'Ente ha messo in campo una revisione del proprio assetto organizzativo, adottando un modello organizzativo improntato alla digitalizzazione dei processi e dei servizi erogati e fondato sul



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

lavoro agile; da qui anche la necessità di acquisire professionalità esperte nell'ambito della transizione digitale e con spiccate competenze e conoscenze digitali.

Imprescindibile risulta quindi l'individuazione dei profili di competenza necessari a svolgere tali servizi e di percorsi di formazione volti a colmare i fabbisogni prioritari. A questo riguardo il CCNL FL del 16/11/2022 ha delineato il nuovo ordinamento professionale ed il nuovo sistema di classificazione del personale, che ha determinato la necessità di reinquadrare i dipendenti nelle nuove categorie giuridiche, denominate Aree e differenziate in base a quattro diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (con effetto dal 1°Aprile 2023): di conseguenza l'Ente ha provveduto ad inquadrare il personale nelle nuove Aree e ad adottare i nuovi profili professionali, secondo le linee guida elaborate da Unioncamere nazionale; il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire alle Amministrazioni uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale, ponendosi altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali, adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane. Da qui l'esigenza di definire un modello organizzativo coerente con il nuovo assetto classificatorio previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che sostiene un nuovo approccio alla gestione organizzativa basato sulla mappatura e sul riconoscimento delle competenze professionali del dipendente. La definizione di un Modello di Gestione per Competenze attraverso l'introduzione dei Profili Professionali e delle Posizioni di lavoro è, infatti, attività propedeutica alla messa in coerenza delle competenze oggetto dei differenti processi gestionali: selezione, formazione, progressioni, percorsi di carriera, valutazione delle performance.

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.

Le novità legislative sopra riportate devono però essere adeguatamente collocate nel contesto normativo peculiare delle Camere di Commercio delineato dal D.Lgs. 219/2016 che aveva sancito un divieto di assunzione a qualunque titolo e con qualunque forma contrattuale fino al completamento del piano di razionalizzazione previsto nel decreto stesso.

Sulla base del suddetto decreto di riforma è stato poi emanato il decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 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 della Maremma e del Tirreno è stata riconosciuta la seguente dotazione organica:



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

**CC MAREMMA TIRRENO**

<b>Categoria</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018</b>
<b>Seg Gen</b>	1
Dirigenti	3
D1	25
C1	33
B3	15
B1	6
A1	1
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>

In virtù della previsione normativa introdotta dalla L. n. 145 del 2018, art. 1, comma 450 (legge di Bilancio per il 2019) è stato rimosso, almeno in parte, il cd. blocco delle assunzioni nelle Camere di Commercio previsto dall'art. 3 comma 9 del D.Lgs 219/2016. La norma prevede infatti che a decorrere dal 1° gennaio 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.

Facendo riferimento alle indicazioni pervenute da parte dell'Unioncamere Nazionale in data 19 febbraio 2019, la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, essendo Ente già accorpato, ha potuto approvare fin dall'anno 2019 (deliberazione Giunta Camerale n.107/2019) la programmazione dei fabbisogni di personale, le cui procedure però hanno potuto avere compiuta attuazione soltanto nel 2021, a causa della sopraricordata situazione eccezionale volta a fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid 19, essendone stata prevista la sospensione. Con l'annualità 2019 si è concluso invece il piano di razionalizzazione previsto dal D.Lgs. 219/2016, essendosi realizzate le cessazioni di personale in esso previste. Negli anni successivi si è provveduto all'aggiornamento annuale del piano dei fabbisogni.

Si rileva che nel corso degli anni sono intervenute ulteriori cessazioni di personale, anche non programmate, che hanno determinato un rilevante grado di scopertura della dotazione organica: al 31/12/2024 risultano n. 16 posti vacanti, a cui si aggiungono alla data della riunione odierna ulteriori due per la cessazione di una unità dell'Area degli istruttori (categoria C) e di una unità dell'Area dei funzionari (categoria D) per mobilità in uscita verso altre pubbliche amministrazioni (non programmate), mentre la previsione fino al 31/12/2025 riguarda un'ulteriore unità dell'Area degli istruttori, per pensionamento. E' in corso ad oggi una procedura selettiva per la progressione di carriera ex art.13 del CCNL FL 16/11/2022, cosiddetta in deroga, di due unità dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari, che determinerà, in caso di esito positivo, un'ulteriore scopertura nell'Area degli Istruttori.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

In questo contesto si colloca la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025– 2027, di cui si propone l'aggiornamento per l'anno 2025, rispetto a quanto già programmato, e per le annualità 2026/2027, originato dal mutato contesto normativo, organizzativo e funzionale e dalla volontà dell'Amministrazione di coprire le posizioni vacanti, realizzando un equilibrato contemperamento tra l'esigenza di garantire l'accesso dall'esterno e l'intenzione di valorizzare le professionalità interne, mediante il ricorso alle progressioni verticali. Si precisa tuttavia che l'Amministrazione si riserva di procedere ad un ulteriore aggiornamento, in esito al completamento delle procedure in corso.

Di rilievo anche ulteriori novità normative intervenute di recente, tra cui in particolare la modifica delle modalità di reclutamento e del processo delle assunzioni, della mobilità orizzontale, sempre contenute nel D.L.36/2022; il D.M. 22/07/2022 recante "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", in attuazione dell'art.6ter del D.Lgs.165/2001; il D.L.44/2023, convertito in L.74/2023, ed il successivo D.L.75/2023, convertito in L.112/2023, che hanno modificato l'art.35 comma 5ter del D.Lgs.165/2001, introducendo forti limitazioni alla possibilità di utilizzare le graduatorie dei concorsi approvate successivamente al 23/06/2023. Di rilievo anche le previsioni contenute in tema di assunzioni nella Legge di bilancio per il 2025 (art.1 commi 829-830 della L.207/2024), che ha introdotto nuovi vincoli al turn over, che però non dovrebbero riguardare le Camere di Commercio, come chiarito in una recente nota di Unioncamere nazionale, inviata a tutte le Camere di Commercio (nota pt.287 del 7/1/2025): pertanto la presente programmazione tiene conto delle regole assunzionali vigenti per le Camere di Commercio a far data dalla legge di bilancio 2019, con riserva di successiva verifica, nel caso di sopravvenuti chiarimenti, in attesa dei quali non si darà al momento corso alle assunzioni previste per il 2025, in via prudenziale.

Inoltre, come previsto dall'art.1 commi 126-127 della L.207/2024, per le procedure di mobilità attivate successivamente all'entrata di vigore della stessa, le cessazioni per mobilità potranno essere calcolate sempre come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; allo stesso modo agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvederà sempre nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

La dotazione organica della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno si compone, alla data del 31/12/2019, termine di realizzazione del piano di razionalizzazione di cui al soprarichiamato decreto ministeriale del 16/2/2018, di n. 84 unità (compreso il Segretario Generale e la Dirigenza) a fronte di un numero di unità in ruolo pari a n. 75, con una scopertura di n° 9 unità, così articolata: n.4 unità nella categoria D, n.3 unità nella categoria C, n.1 unità nella categoria B3 e n.1 unità nella qualifica dirigenziale.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

**CC MAREMMA TIRRENO**  
**31/12/2019**

<b>Categoria</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2019)</b>	<b>POSTI VACANTI (31/12/2019)</b>
<b>Seg Gen</b>	1	1	0
Dirigenti	3	2	1
D1	25	21	4
C1	33	30	3
B3	15	14	1
B1	6	6	0
A1	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>75</b>	<b>9</b>

Si riporta di seguito la tabella esplicativa del turn over del personale dal 2016 (01/09/2016 costituzione del nuovo Ente, Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno) al 31/12/2024:

<b>Categoria</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA (Delib. 117/2015)</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO (01/09/2016:Costituzione CC Mar Tir)</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2016</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2017</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2018</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2019</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2020</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2021</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2022</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2023</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2024</b>
<b>Seg Gen</b>	1	1	1	0	0	0	0	0	0			
Dirigenti	4	3	3	0	0	1	0	0	0			
FUNZIONARIO (D1)	25	25	25	0	3	0	1	0	1	2	1	
ISTRUTTORE ( C )	38	38	33	1	1	3	3	2	1	1	1	6
OPERATORE ESPERTO (B3 )	15	15	15	0	0	0	1	2	3	1		
OPERATORE ESPERTO (B1)	6	6	6	0	0	0	0	0	0	1	1	1
OPERATORE (A)	1	1	1	0	0	0	0	0	0			
<b>TOTALE</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni (possibili) nel triennio 2025 – 2027:



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

<b>Categoria</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA (Delib. 117/2015)</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO (01/09/2016: Costituzione CC Mar Tir)</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2025</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2026</b>	<b>CESSAZIONI 31/12/2027</b>
<b>Seg Gen</b>	1	1	1			
Dirigenti	4	3	3			
FUNZIONARIO (D1)	25	25	25	1	2	1
ISTRUTTORE ( C )	38	38	33	2	1	2
OPERATORE ESPERTO (B3 )	15	15	15	3	1	1
OPERATORE ESPERTO (B1)	6	6	6			
OPERATORE (A)	1	1	1			1
<b>TOTALE</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Occorre poi ricordare che l'art. 22 co.1 del D.Lgs. 75/2017 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. 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 P.I.A.O. 2025-2027 adottato in data odierna.

E' stato altresì approvato all'interno del P.I.A.O. il Piano triennale delle Azioni Positive, sostituito dalla sezione Pari opportunità, dalla cui mancata adozione deriva il divieto di procedere a nuove assunzioni.

Nell'individuazione dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento la Dirigenza ha tenuto conto:

- 1) dell'attuale struttura organizzativa, già adeguata fin dal 2019 al Decreto MISE del 7/3/2019 sulla nuova mappa dei servizi camerali, e dell'intervento di micro organizzazione attuato con provvedimento del Segretario Generale n.48/2022, efficace dal 1° luglio 2022;
- 2) della classificazione del personale nelle nuove Aree di inquadramento di cui all'art.12 del CCNL FL del 16/11/2022 e dei nuovi profili professionali, adottati con provvedimento del Segretario Generale n.11/2023, necessari a svolgere tali servizi, con la finalità di fornire alle Amministrazioni uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale, ponendosi altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali, adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane;
- 3) della definizione della consistenza delle risorse professionali stimate come necessarie (articolate per servizi da svolgere, competenze/conoscenze/soft skills necessarie e aree di inquadramento);



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

- 4) del confronto tra la consistenza esistente di risorse professionali e quella in divenire, anche considerando le cessazioni previste;
- 5) dell'individuazione delle priorità di copertura e delle procedure necessarie, alla luce dell'attuale contesto normativo di riferimento ed in particolare dei recenti provvedimenti di cui al D.L.80/2021, convertito dalla L.113/2021, ed al D.L.36/2022, convertito dalla L.79/2022;
- 6) del vigente regime assunzionale per le Camere di Commercio, non ritenendosi al momento applicabili le previsioni contenute nella legge di bilancio per il 2025, che riducono il turn over, secondo le indicazioni fornite da Unioncamere nazionale con propria nota inviata a tutte le Camere di commercio (nota pt.287/2025).

La possibilità di procedere al reclutamento di personale mediante nuove assunzioni è subordinata al rispetto del limite individuato dal legislatore rappresentato dalla spesa potenziale massima sostenibile (art.6 del D.Lgs.165/2001), pari al costo teorico della dotazione organica vigente (ossia quella di cui al D.M. 16.02.2018), ed al rispetto dei limiti assunzionali, che per effetto della previsione contenuta nell'art.1 co.450 della L.145/2018 corrispondono alla spesa del personale cessato nell'anno precedente, a cui si aggiungono i risparmi assunzionali, fatto salvo quanto sopra rappresentato.

Al riguardo occorre precisare che per le procedure di mobilità attivate successivamente all'entrata di vigore della legge di bilancio per il 2025, le cessazioni per mobilità potranno essere calcolate sempre come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; allo stesso modo agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvederà sempre nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

Inoltre, come precisato anche da Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n.4/2019, *“I valori economici delle capacità assunzionali per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente possono essere cumulati tra loro, al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente”*.

Occorre poi precisare che il costo teorico della dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima e come costo delle assunzioni, è stata adeguata agli incrementi contrattuali delle retribuzioni tabellari, introdotte dal CCNL FL del 16/11/2022 per il personale non Dirigente e dal CCNL FL del 16/7/2024 per il personale Dirigente; inoltre il budget delle progressioni verticali ex art.13 del CCNL FL soprarichiamato è finanziato con le risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 del personale non dirigente e non intacca il budget assunzionale, calcolato come risparmi derivanti dal personale cessato nell'anno antecedente in misura pari al 100%.

Pertanto all'interno del Piano dei fabbisogni di personale la dotazione organica viene ad essere espressa in termini finanziari: partendo dall'ultima dotazione organica adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria. In concreto la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica approvata.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

Tenuto conto del reale fabbisogno sia sul piano qualitativo che quantitativo, 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, risultando sussistente una scoperta della dotazione organica in relazione al personale in servizio al 31/12/2025, 31/12/2026 e 31/12/2027 e rispetto alla dotazione organica di cui al D.M. 16/2/2018.

Al momento non si rileva la necessità di una rimodulazione della dotazione organica vigente, come approvata con deliberazione GC n.84/2021, ritenendo al contrario la stessa adeguata nella sua attuale composizione al contesto organizzativo e funzionale della Camera di Commercio. Ma si rinvia ad una diversa successiva valutazione, in esito al perfezionamento delle procedure selettive tra le aree in corso (per il 2024) e programmate per il 2025.

In merito alla sostenibilità della relativa spesa, è necessario premettere che il processo di riforma del sistema camerale, disegnato dal D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 219, in attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, è stato anticipato dal taglio del diritto annuale, voce più rilevante tra le fonti di finanziamento degli enti camerali.

Sono stati poi definiti i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'art. 2, comma 2, della riformata L. 580/1993, nonché gli ambiti prioritari di intervento relativi alle funzioni promozionali di cui al medesimo art. 2, mentre è tuttora in itinere il sistema di definizione dei costi standard. Il completamento della revisione del sistema di finanziamento permetterà di valutare le reali condizioni dell'Ente in merito alla capacità di svolgere le attività obbligatorie assegnate dalla legge, ma ad oggi il percorso delineato non si è ancora concluso. Tuttavia, alla luce della situazione sopra descritta, è possibile sviluppare alcune considerazioni: sia le disponibilità liquide che il patrimonio netto, nel periodo 2016/2023, presentano valori e andamenti confortanti; importanti indicatori quali il margine di tesoreria ed il margine di struttura, che dimostrano la capacità dell'ente di far fronte agli impegni a breve e a lungo termine rispettivamente con liquidità immediate e attività fisse, confermano la solidità dell'Ente:

AVANZO PATRIMONIALIZZATO	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
	4.462.751	5.086.125	4.137.905	5.438.279	7.590.279	8.814.421	10.462.966	11.886.403

	2019	2020	2021	2022	2023
Liquidità immediate	20.158.057	24.100.924	24.289.403	24.918.904	25.691.657
Crediti a breve	3.713.029	3.756.871	3.827.089	4.332.038	3.642.189
Passività correnti	- 7.943.299	- 7.080.144	- 6.152.314	- 5.295.540	- 3.815.381
<b>Margine di tesoreria</b>	<b>15.927.787</b>	<b>20.777.651</b>	<b>21.964.178</b>	<b>23.955.402</b>	<b>25.518.465</b>



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

Margine di Struttura = PN + PC - AF	2019	2020	2021	2022	2023
Patrimonio Netto	34.101.776,30	32.351.015,00	32.405.872,30	34.763.631,00	36.561.885,00
Passivo consolidato	4.028.528,83	3.985.035,00	4.077.710,00	4.213.546,00	4.359.225,00
Attivo Fisso	22.277.754,71	15.821.219,80	14.703.657,00	15.193.828,00	15.301.387,00
<b>Margine di Struttura</b>	<b>15.852.550,42</b>	<b>20.514.830,20</b>	<b>21.779.925,30</b>	<b>23.783.349,00</b>	<b>25.619.723,00</b>

Considerato quanto sopra – e ferma restando la necessità di attendere il completamento del processo di riforma per valutare l’effettiva situazione nel nuovo contesto di riferimento - la decisione che viene assunta risulta compatibile con la dimensione di bilancio.

### PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

Prima di illustrare l’approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 – 2027, con l’aggiornamento relativamente all’anno 2025, occorre premettere che la programmazione, come risultante dai provvedimenti fin qui adottati (in particolare D GC 57/2024), risulta pienamente attuata. Per l’annualità 2024, per quanto riguarda l’assunzione dell’unità dell’area degli Operatori Esperti, prevista nel piano delle assunzioni 2024, si è ritenuto di non darvi corso, a seguito delle mutate esigenze organizzative e di fabbisogno. Inoltre la prevista assunzione di n.3 unità dell’Area degli Istruttori mediante scorrimento della graduatoria si è concretizzata soltanto per due unità, a causa della rinuncia di un idoneo e dell’esaurimento della stessa.

Dal 1°Aprile 2024 è stata assunta n°1unità dell’Area dei Funzionari – Esperto Comunicazione e media, mediante procedura concorsuale, e dal 1° Giugno 2024 n°1unità dell’Area dei Funzionari – Esperto ICT e Transizione digitale, in seguito alla procedura selettiva di cui all’art.52 del D.Lgs.165/2001 ed all’art.16 del CCNL FL 16/11/2022, nel rispetto della quota del 50% richiesta dal legislatore.

PIANO ASSUNZIONI 2024 AGGIORNAMENTO						
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	CESSAZIONI 2024	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2024)	ASSUNZIONI 2024	POSTI VACANTI 31/12/2024
<b>Seg Gen</b>	1	1		1		0
Dirigenti	3	3		2		1
Funzionario (D)	25	25		20	2	3
Istruttore ( C )	33	36	6	29	2	5
Operatore Esperto	21	18	1	11		7
Operatore	1	1		1		0
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>7</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>16</b>



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

- 1) Per l'annualità 2024 non si è dato corso all'assunzione di n° 1 unità dell'area degli Operatori esperti (categoria B3/B1), considerate le mutate esigenze organizzative e di fabbisogno. E' in corso di svolgimento la procedura per l'assunzione di n.2 unità dell'area dei Funzionari, mediante il ricorso alle progressioni verticali in deroga di cui all'art.13 del CCNL FL 16/11/2022 (con conseguente cessazione di altrettante posizioni nell'area degli Istruttori), finanziate con le risorse stanziare ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 del personale non dirigente. E' stata invece ultimata l'assunzione di n.2 unità dell'area degli Istruttori, mediante scorrimento della graduatoria vigente, approvata con Determinazione del Segretario Generale n.38 del 7/9/2022, al posto delle tre programmate, in seguito alla rinuncia di una persona risultata idonea.

<b>PIANO ASSUNZIONI 2025</b>						
<b>Categoria</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021</b>	<b>CESSAZIONI 2025</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2025)</b>	<b>ASSUNZIONI 2025</b>	<b>POSTI VACANTI 31/12/2025</b>
<b>Seg Gen</b>	1	1		1		0
Dirigenti	3	3		2		1
Funzionario (D)	25	25	1	21		4
Istruttore ( C )	33	36	2	29	5	2
Operatore Esperto	21	18	3	8		10
Operatore	1	1				0
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

- 2) Per l'annualità 2025 in relazione alla scoperta della dotazione organica dell'area degli Istruttori si conferma l'assunzione di n° 3 unità, mediante ricorso alle progressioni verticali in deroga di cui all'art.13 del CCNL FL 16/11/2022 (con conseguente cessazione di altrettante posizioni nell'area degli Operatori esperti), finanziate con le risorse stanziare ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 del personale non dirigente. In seguito alla mancata copertura del posto dell'Area degli Istruttori di cui al piano delle assunzioni 2024 ed alla previsione di un'ulteriore cessazione nella stessa Area, mediante trasferimento per mobilità presso altra Amministrazione, si prevede la copertura di due unità dell'Area degli istruttori, mediante ricorso alla mobilità in entrata. Tuttavia l'attivazione di tali procedure resta subordinata alla conferma della previsione, indicata da Unioncamere nazionale con propria nota inviata a tutte le Camere di Commercio (nota pt.287/2025), della non applicabilità alle stesse dei nuovi vincoli al turn over fissati dalla legge di bilancio per il 2025.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

PIANO ASSUNZIONI 2026						
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	CESSAZIONI 2026	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2026)	ASSUNZIONI 2026	POSTI VACANTI 31/12/2026
<b>Seg Gen</b>	1	1		1		0
Dirigenti	3	3		2		1
Funzionario (D)	25	25	2	19	2	4
Istruttore ( C )	33	36	1	33		3
Operatore Esperto	21	18	1	7		11
Operatore	1	1		1		0
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>63</b>		<b>19</b>

- 3) Per l'annualità 2026 in relazione alla scopertura della dotazione organica dell'area dei Funzionari, incrementata dalla cessazione non programmata di una unità nel corso del 2025, in seguito a mobilità in uscita, si prevede di procedere all'assunzione di n.2 unità, di cui una con procedura concorsuale dall'esterno e l'altra mediante la procedura selettiva di cui all'art.52 del D.Lgs.165/2001 ed all'art.16 del CCNL FL 16/11/2022, nel rispetto della quota del 50% richiesta dal legislatore. Nell'anno 2026 si verificherà la cessazione di n.2 unità dell'area dei funzionari.

PIANO ASSUNZIONI 2027					
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018	CESSAZIONI 2027	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2027)	ASSUNZIONI 2027	POSTI VACANTI 31/12/2027
<b>Seg Gen</b>	1		1		0
Dirigenti	3		2		1
Funzionario (D)	25	1	20		5
Istruttore ( C )	33	2	31	1	4
Operatore Esperto	21		7		11
Operatore	1	1	0		1
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>61</b>		<b>22</b>

- 4) Per l'annualità 2027 in relazione alla scopertura della dotazione organica dell'area degli Istruttori, si prevede di procedere all'assunzione di n.1 unità, mediante procedura concorsuale.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

L'assenza di situazioni di soprannumerarietà, come risultante dalla ricognizione effettuata dal Segretario Generale e dai Dirigenti, potrebbe consentire di procedere negli anni seguenti alla copertura del turn over del personale, mediante le assunzioni rientranti nei limiti di spesa massimi consentiti per ciascun anno.

Si precisa che tali forme di reclutamento con procedura concorsuale saranno precedute, come richiesto dall'art.9 del D.Lgs.219/2016, dall'attivazione delle procedure di mobilità obbligatoria in esso previste. Inoltre compatibilmente con le disposizioni vigenti in materia, l'Ente mirerà a garantire nelle procedure concorsuali il ricorso alla progressione verticale di cui all'art.52 del D.Lgs.165/2001 alle condizioni in esso previste.

Nella tabella seguente si dà conto del costo teorico della dotazione organica vigente, che rappresenta la spesa potenziale massima sostenibile, e della spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali sopraindicate, aggiornato con gli incrementi contrattuali di cui al CCNL FL del 16/11/2022 ed al CCNL FL Dirigenza 16/7/2024, risultando rispettato il suddetto limite della spesa potenziale massima sostenibile:

Categoria	Nuovo Inquadramento nelle Aree dal 01/04/2023 - CCNL 16/11/2022 - Aggiornato a CCNL DIRIGENTI 16/07/2024	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2027)	POSTI VACANTI (31/12/2027)	SPESA ANNUA CCNL NON DIR. 16/11/2022 E CCNL DIR 16/07/2024	ONERI RIFLESSI	SPESA ANNUA CON ONERI RIFLESSI (Unità di categoria)	SPESA ANNUA COMPLESSIVA DOTAZIONE ORGANICA SPESA POTENZIALE MASSIMA	SPESA COMPLESSIVA ANNUA DOPO ASSUNZIONI: SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO E SPESA PER LE FACOLTA' ASSUNZIONALI A LEGISLAZIONE VIGENTE
							41,393			
<b>Seg Gen</b>	<b>Seg Gen</b>	1	1	1	0	47.015,77	19.461,24	66.477,01	66.477,01	66.477,01
Dirigenti	Dirigenti	3	3	2	1	47.015,77	19.461,24	66.477,01	199.431,03	132.954,02
D1	Funzionari ed elevata qualificazione	25	25	20	5	25.146,71	10.408,98	35.555,69	888.892,25	711.113,80
C1	Istruttori	33	36	32	4	23.175,61	9.593,08	32.768,69	1.081.366,77	1.048.598,08
B1/B3	Operatori esperti	21	18	7	11	20.620,72	8.535,53	29.156,25	612.281,25	204.093,75
A1	Operatori	1	1	0	1	19.806,92	8.198,68	28.005,60	28.005,60	28.005,60
	<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>62</b>	<b>22</b>				<b>2.876.453,91</b>	<b>2.191.242,26</b>

Nella tabella seguente si dà conto del budget per le assunzioni per l'anno 2025, derivante dalla spesa del personale cessato nell'anno 2024 utile per le assunzioni, aggiornato agli incrementi contrattuali di cui al CCNL FL del 16/11/2022, pari a n°4 unità dell'area degli Istruttori (categoria C) e n°1 unità dell'area degli Operatori esperti (categoria B1), a cui si aggiungono i resti assunzionali riferiti alla programmazione precedente.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

Categoria	CESSATI ANNO 2024	RISPARMI CESSAZIONI CCNL NON DIR.16/11/2022 E CCNL DIR 03/08/2010 con IVC del personale cessato	ONERI RIFLESSI	RISPARMI CESSAZIONI CON ONERI RIFLESSI (Unità di categoria)	RISPARMI CESSAZIONI 2024 TOTALE
			41,393		
<b>Seg Gen</b>			0,00	0,00	0,00
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionario D	0	25.146,71	10.408,98	35.555,69	0,00
Istruttore C	4	23.175,61	9.593,08	32.768,69	131.074,76
Operatore Esperto	1	20.620,72	8.535,53	29.156,25	29.156,25
Operatore		0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>				<b>160.231,01</b>

Nella tabella sottostante si dà conto dell'utilizzo del budget delle nuove assunzioni programmate per l'anno 2025 (n°3 unità dell'Area degli Istruttori, mediante progressioni verticali cd. in deroga, e n°2 unità della stessa Area mediante ricorso a procedura di mobilità esterna). Si precisa che le assunzioni mediante ricorso all'istituto delle progressioni di cui all'art.13 del CCNL FL 16/11/2022 sono finanziate con uno stanziamento ad hoc, pari a 0,55% del monte salari 2018 e non incidono pertanto sugli indici assunzionali. Mentre le cessazioni per mobilità potranno essere calcolate sempre come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; allo stesso modo agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvederà sempre nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, come previsto di recente dalla legge di bilancio per l'anno 2025.

Categoria	N°Unità	Costo Annuo per nuova Assunzione	Costo totale assunzioni 2025
<b>Istruttore</b>	3,00	0,55 monte salari 2018	
<b>Istruttore</b>	2,00	32.768,69	65.537,38
<b>TOTALE</b>	<b>5,00</b>		<b>65.537,38</b>

Nella tabella seguente si dà conto del budget per le assunzioni per l'anno 2026, derivante dalla spesa del personale cessato nell'anno 2025 utile per le assunzioni, pari a n°2 unità dell'area degli Istruttori e n° 1 unità dell'Area dei Funzionari, a cui si aggiungono i resti assunzionali riferiti alla programmazione precedente. Si precisa che, in base alla legge di bilancio per l'anno 2025, le



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

cessazioni per mobilità potranno essere calcolate sempre come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; allo stesso modo agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvederà sempre nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

Categoria	CESSATI ANNO 2025	RISPARMI CESSAZIONI CCNL NON DIR.16/11/2022 E CCNL DIR 03/08/2010 con IVC del personale cessato	ONERI RIFLESSI	RISPARMI CESSAZIONI CON ONERI RIFLESSI (Unità di categoria)	RISPARMI CESSAZIONI 2025 TOTALE
			41,393		
<b>Seg Gen</b>			0,00	0,00	0,00
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionario D	1	25.146,71	10.408,98	35.555,69	35.555,69
Istruttore C	2	23.175,61	9.593,08	32.768,69	65.537,38
Operatore Esperto	0		0,00	0,00	0,00
Operatore		0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>				<b>101.093,07</b>

Nella tabella sottostante si dà conto dell'utilizzo del budget delle nuove assunzioni programmate per l'anno 2026, pari a n°2 unità dell'Area dei Funzionari.

Categoria	N°Unità	Costo Annuo per nuova Assunzione	Costo totale assunzioni 2026
<b>Funzionario</b>	2,00	35.555,69	71.111,38
<b>TOTALE</b>	<b>2,00</b>		<b>71.111,38</b>

Nella tabella seguente si dà conto del budget per le assunzioni per l'anno 2027, derivante dalla spesa del personale cessato nell'anno 2026 utile per le assunzioni, pari a n°2 unità dell'Area dei Funzionari (categoria D), n°1 unità dell'area degli Istruttori (categoria C) e n°1 unità dell'Area degli Operatori Esperti, a cui si aggiungono i resti assunzionali riferiti alla programmazione precedente.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

Categoria	CESSATI ANNO 2026	RISPARMI CESSAZIONI CCNL NON DIR.16/11/2022 E CCNL DIR 03/08/2010 con IVC del personale cessato	ONERI RIFLESSI	RISPARMI CESSAZIONI CON ONERI RIFLESSI (Unità di categoria)	RISPARMI CESSAZIONI 2026 TOTALE
			41,393		
<b>Seg Gen</b>			0,00	0,00	0,00
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionario D	2	25.146,71	10.408,98	35.555,69	71.111,38
Istruttore C	1	23.175,61	9.593,08	32.768,69	32.768,69
Operatore Esperto	1	20.620,72	8.535,53	29.156,25	29.156,25
Operatore		0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>				<b>133.036,32</b>

Nella tabella sottostante si dà conto dell'utilizzo del budget delle nuove assunzioni programmate per l'anno 2027 (n°1 unità dell'Area degli Istruttori), da cui derivano resti assunzionali, che potranno essere spesi nell'anno successivo:

Categoria	N°Unità	Costo Annuo per nuova Assunzione	Costo totale assunzioni 2027
<b>Istruttore</b>	1,00	32.768,69	32.768,69
<b>TOTALE</b>	<b>1,00</b>		<b>32.768,69</b>

Per l'assunzione mediante progressioni verticali in deroga le risorse stanziare ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 del personale non dirigente, ammontano ad € 13.010,26 e saranno impiegate con le seguenti modalità:



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

<b>Nuovo Inquadramento nelle Aree dal 01/04/2023 - CCNL 16/11/2022</b>	<b>SPESA ANNUA CCNL NON DIR. 16/11/2022 E CCNL DIR 17/12/2020 con IVC</b>	<b>Indennità comparto</b>	<b>Costo Differenziale Progressione Verticale</b>	<b>N. Potenziale</b>	<b>Spesa</b>
<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	<b>25.146,71</b>	<b>59,40</b>	<b>1.978,42</b>	<b>2,00</b>	<b>3.956,84</b>
<b>Istruttori</b>	<b>23.175,61</b>	<b>52,08</b>	<b>2.562,21</b>	<b>3,00</b>	<b>7.686,63</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>20.620,72</b>	<b>44,76</b>	<b>821,36</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Operatori</b>	<b>19.806,92</b>	<b>37,20</b>		<b>0</b>	<b>0,00</b>
					<b>11.643,47</b>

In sede di aggiornamento annuale del piano triennale dei fabbisogni di personale, si darà conto del budget assunzionale per ogni annualità e del conseguente costo delle nuove assunzioni, in relazione alle cessazioni/assunzioni effettivamente verificatesi.

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 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 71/2017 Corte Conti).

Perciò, con riferimento alla spesa potenziale massima ed al calcolo della spesa per cessazioni e per le nuove assunzioni si dovranno considerare il trattamento fondamentale annuale, gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap, come indicato anche nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale" emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/7/2018.

Si precisa altresì che la spesa potenziale massima e la spesa per cessazioni e per le nuove assunzioni calcolata è aggiornata con riferimento al CCNL FL 2019-2021 del personale non dirigente e della dirigenza.



All. n. 1.5 D GC 29/1/2025

Il suddetto Piano dei fabbisogni di personale della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno 2022-2024 è stato illustrato alle OO.SS., mediante informazione.

Il presente è sottoposto altresì al collegio dei revisori dei conti.