



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026 - 2028.

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 2026 – 2028 nella Relazione Previsionale e Programmatica 2026, approvata con deliberazione del Consiglio Camerale n.15/2025. 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 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 26/2/2026

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. Il Modello di gestione per competenze è stato introdotto nella Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno nel 2024.

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, a cui si aggiunge il Segretario Generale, figura imprescindibile, in quanto prevista dalla legge:



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

CC MAREMMA TIRRENO

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (senza SG)
Seg Gen	0
Dirigenti	3
D1	25
C1	33
B3	15
B1	6
A1	1
TOTALE	83

CC MAREMMA TIRRENO

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)
Seg Gen	1
Dirigenti	3
D1	25
C1	33
B3	15
B1	6
A1	1
TOTALE	84

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,



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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.

Essendosi ormai compiuto il processo di razionalizzazione delle Camere di Commercio, resta confermato il regime assunzionale nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente: infatti, superato il blocco previsto dall'art.3 del D.Lgs.219/2016, si applica l'art.14, comma 5 del D.L. 95/2012 (L.135/2012), come confermato di recente anche dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprio parere (Pt.273953 del 20/12/2025), secondo il quale non si applicano alle Camere di Commercio le misure di contenimento della spesa previste dall'articolo 1, commi 822-830 (riduzione del turn over per l'anno 2025), comma 833 (conseguente adeguamento dotazione organica) e comma 834 (obbligo di versamento all'erario dei risparmi derivanti dalla predetta riduzione del turn over), della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

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 31/12/2025 risultano n. 20 posti vacanti, a cui si aggiunge alla data della riunione odierna, in base alle previsioni dei possibili pensionamenti al 31/12/2026, la cessazione di ulteriori quattro unità di personale (rispettivamente n.2 dell'Area dei Funzionari, n.1 dell'Area degli Istruttori, n.1 dell'Area degli Operatori Esperti). Nel mese di dicembre si è conclusa una procedura di mobilità in entrata, ancora in fase di perfezionamento, che porterà all'acquisizione di n° 1 unità di personale dell'Area degli Istruttori. Sono state poi portate a termine nell'anno 2025 le procedure selettive per le progressioni tra le aree, cd. in deroga, che hanno consentito lo sviluppo di carriera del personale interno, senza però incrementarne la consistenza (rispettivamente due unità dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari e tre unità dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori).

In questo contesto si colloca la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2026– 2028, di cui si propone l'aggiornamento a partire dall'anno 2026, rispetto a quanto già programmato nel precedente PIAO, e per le annualità 2027/2028, originato dal mutato contesto normativo, organizzativo e funzionale e dalla volontà dell'Amministrazione di coprire le posizioni vacanti, realizzando un equilibrato temperamento tra l'esigenza di garantire l'accesso dall'esterno e l'intenzione di valorizzare le professionalità interne, mediante il ricorso alle progressioni verticali.

Di rilievo anche ulteriori novità normative intervenute negli ultimi anni, tra cui in particolare la modifica delle modalità di reclutamento e del processo delle assunzioni, della mobilità orizzontale, 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.25/2025, convertito in L.69/2025, che ha ulteriormente modificato l'art.35 comma 5ter del D.Lgs.165/2001, in tema di scorrimento delle graduatorie per l'assunzione del personale risultato idoneo, escludendo di fatto le Camere di Commercio dall'ambito di applicazione del decreto cd.”taglia idonei”. Di rilievo anche le previsioni contenute in tema di



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

assunzioni nella Legge di bilancio per il 2025 (art.1 commi 829-830 della L.207/2024), confermate anche per il 2026, che ha introdotto nuovi vincoli al turn over, che però non riguardano le Camere di Commercio, come chiarito da Unioncamere nazionale, e di recente dal MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con apposto parere (pt.273953 del 20/12/2025).

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 (01/01/2025), 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.

A decorrere poi dall'1.1.2026 viene meno la facoltatività della previa mobilità volontaria, prima dell'indizione di procedure concorsuali, ed è confermata la piena applicabilità delle norme in materia di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.L.25/2025, convertito in L.69/2025. Mentre è applicabile anche alle Camere di Commercio l'obbligo di destinare alla mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali, come previsto dall'art.30 comma 2bis del D.Lgs.165/2001, modificato dal D.L.25/2025, sempre a far data dal 01/01/2026: tale disposizione però si applica soltanto nel caso in cui il piano dei fabbisogni preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale ed è pertanto da ritenersi non applicabile alla presente programmazione.

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.

CC MAREMMA TIRRENO

31/12/2019

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2019)	POSTI VACANTI (31/12/2019)
Seg Gen	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
TOTALE	84	75	9



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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 31/12/2025:

Area Inquadramento	DOTAZIONE ORGANICA (Delib. 117/2015)	PERSONALE IN SERVIZIO (01/09/2016:Costituzione CC Mar Tir)	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	CESSAZIONI 31/12/2016	CESSAZIONI 31/12/2017	CESSAZIONI 31/12/2018	CESSAZIONI 31/12/2019	CESSAZIONI 31/12/2020	CESSAZIONI 31/12/2021	CESSAZIONI 31/12/2022	CESSAZIONI 31/12/2023	CESSAZIONI 31/12/2024 *	CESSAZIONI 31/12/2025**
Seg Gen	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		1
ISTRUTTORE (C)	38	38	33	1	1	3	3	2	1	1	1	4	5
OPERATORE ESPERTO (B3)	15	15	15	0	0	0	1	2	3	1			3
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				
TOTALE	90	89	84	1	4	4	5	4	5	5	3	5	9

*comprende cessazione 1 unità Istruttore per progressione verticale

**comprende cessazioni 2 unità Istruttori e 3 unità Funzionari per progressione verticale

Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni (possibili) nel triennio 2026 – 2028:

Area Inquadramento	DOTAZIONE ORGANICA (Delib. 117/2015)	PERSONALE IN SERVIZIO (01/09/2016:Costituzione CC Mar Tir)	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	CESSAZIONI 31/12/2026	CESSAZIONI 31/12/2027	CESSAZIONI 31/12/2028
Seg Gen	1	1	1			1
Dirigenti	4	3	3			
FUNZIONARIO (D1)	25	25	25	2	1	1
ISTRUTTORE (C)	38	38	33	1	2	
OPERATORE ESPERTO (B3)	15	15	15	1		
OPERATORE ESPERTO (B1)	6	6	6			
OPERATORE (A)	1	1	1		1	
TOTALE	90	89	84	4	4	2

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. 2026-2028, 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.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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, dei nuovi profili professionali, adottati con provvedimento del Segretario Generale n.11/2023, e delle nuove posizioni di lavoro, adottate con provvedimento del Segretario generale n.5/2025, 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 attualizzare 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);
- 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;
- 6) del vigente regime assunzionale per le Camere di Commercio, che resta confermato per il 2026, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

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 corrispondono alla spesa del personale cessato nell'anno precedente, a cui si aggiungono i risparmi assunzionali del triennio precedente, come previsto dall'art.3 comma 3 DL90/2014 convertito in L114/2014.

Al riguardo occorre precisare che per le procedure di mobilità attivate successivamente all'entrata di vigore della legge di bilancio per il 2025 (dal 01/01/2025), 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”*.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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.

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 scopertura della dotazione organica in relazione al personale in servizio al 31/12/2026, 31/12/2027 e 31/12/2028 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 previste nel presente provvedimento.

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 2016/2024, presentano valori e andamenti confortanti. Le disponibilità liquide della Camera sono rilevanti e continuamente in crescita nell'ultimo quadriennio anche in presenza di utilizzo per investimenti e sostegno al sistema economico territoriale; importanti indicatori quali il margine di



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
	4.137.905	5.438.279	7.590.278	8.814.420	10.462.966	11.886.403	12.686.843

	2020	2021	2022	2023	2024
Liquidità immediate	24.100.924	24.289.403	24.918.904	25.691.657	29.015.084
Crediti a breve	3.756.871	3.827.089	4.332.038	3.642.189	2.183.388
Passività correnti	- 7.080.144	- 6.152.314	- 5.295.540	- 3.815.381	- 4.695.166
Margine di tesoreria	20.777.651	21.964.178	23.955.402	25.518.465	26.503.306

Margine di Struttura = PN + PC - AF	2020	2021	2022	2023	2024
Patrimonio Netto	32.351.015	32.405.872	34.763.631	36.561.885	37.701.913
Passivo consolidato	3.985.035	4.077.710	4.213.546	4.359.225	4.383.813
Attivo Fisso	15.821.220	14.703.657	15.193.828	15.301.387	15.520.181
Margine di Struttura	20.514.830	21.779.925	23.783.349	25.619.723	26.565.545

Considerato quanto sopra la decisione che viene assunta risulta compatibile con la dimensione di bilancio.

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2026 – 2028

Prima di illustrare l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026 – 2028, con l'aggiornamento relativamente all'anno 2026, occorre premettere che la programmazione, come risultante dai provvedimenti fin qui adottati (in particolare D GC 3/2025), risulta attuata. Nell'annualità 2025 si sono concluse entrambe le procedure selettive per le progressioni verticali in deroga di cui all'art.13 del CCNL FL 16/11/2022, che hanno portato rispettivamente all'inquadramento di n°2 unità nell'Area dei Funzionari (con conseguente cessazione di altrettante posizioni nell'area degli Istruttori) e di n°3 unità nell'area degli Istruttori (con conseguente cessazione di altrettante posizioni nell'area degli Istruttori). Sono state avviate entrambe le procedure di mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs.165/2001 in entrata per l'assunzione di n°1 unità destinata al Servizio Anagrafico-Certificativo e di n°1 unità destinata al Servizio Staff (Gestione RR.UU.) con il seguente esito: la prima procedura è andata a buon fine e sono in corso di definizione gli adempimenti per il perfezionamento dell'acquisizione, che si concretizzerà presumibilmente nei primi mesi dell'anno corrente; la seconda procedura non è andata a buon fine, per mancanza di personale idoneo.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

PIANO ASSUNZIONI 2025 ATTUATO							
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	CESSAZIONI 2025	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2025)	ASSUNZIONI 2025	POSTI VACANTI 31/12/2025
Seg Gen	1	1	1		1		0
Dirigenti	3	3	3		2		1
Funzionario (D)	25	25	25	1	21		4
Istruttore (C)	33	36	36	5	28	4	4
Operatore Esperto	21	18	18	3	8		10
Operatore	1	1	1				0
TOTALE	84	84	84	9	60	4	19

- 1) Per l'annualità 2025 non si è dato corso all'assunzione di n° 1 unità dell'area degli Istruttori, mediante procedura di mobilità esterna, in quanto la procedura attivata non è andata a buon fine per mancanza di personale idoneo. E' in corso di perfezionamento l'altra procedura di mobilità in entrata, che porterà all'assunzione nei primi mesi dell'anno corrente di una unità dell'Area degli istruttori, da destinare al Servizio Anagrafico certificativo. Si sono concluse altresì entrambe le procedure selettive per le progressioni verticali in deroga di cui all'art.13 del CCNL FL 16/11/2022, che hanno portato rispettivamente all'inquadramento di n°2 unità nell'Area dei Funzionari (con conseguente cessazione di altrettante posizioni nell'area degli Istruttori) e di n°3 unità nell'area degli Istruttori (con conseguente cessazione di altrettante posizioni nell'area degli Istruttori). Tali ultime assunzioni non incidono sul budget assunzionale, in quanto la relativa spesa è stata finanziata, come previsto dall'art.13 co.8 del CCNL FL personale non dirigente del 16/11/2022, mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L.234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

PIANO ASSUNZIONI 2026							
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	CESSAZIONI 2026	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2026)	ASSUNZIONI 2026	POSTI VACANTI 31/12/2026
Seg Gen	1	1	1		1		0
Dirigenti	3	3	3		2		1
Funzionario (D)	25	25	25	2	19	2	4
Istruttore (C)	33	36	36	1	31	2	3
Operatore Esperto	21	18	18	1	7		11
Operatore	1	1	1		1		0
TOTALE	84	84	84	4	61		19

- 2) 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



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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 ulteriori n.2 unità dell'area dei funzionari). Rispetto alla programmazione di cui alla deliberazione della Giunta camerale n.3/2025, per l'annualità 2026 si prevede l'assunzione di n.2 unità dell'Area degli istruttori, da destinare al Servizio Staff e al Servizio Promozione e Sviluppo Economico, mediante procedura concorsuale, in considerazione della cessazione nel 2025 di due unità della stessa area di inquadramento, assegnate ai due servizi, e del mancato perfezionamento della procedura di mobilità in entrata, attivata nel 2025, per l'assunzione di n.1 unità da assegnare al Servizio Staff.

PIANO ASSUNZIONI 2027						
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	CESSAZIONI 2027	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2027)	ASSUNZIONI 2027	POSTI VACANTI 31/12/2027
Seg Gen	1	1		1		0
Dirigenti	3	3		2		1
Funziionario (D)	25	25	1	20		5
Istruttore (C)	33	36	2	31	3	2
Operatore Esperto	21	18		7		11
Operatore	1	1	1	0		1
TOTALE	84	84	4	61		20

- 3) Per l'annualità 2027 in relazione alla scopertura della dotazione organica dell'area degli Istruttori e alle esigenze organizzative dell'Ente, come evidenziate nella ricognizione della Dirigenza, si prevede di procedere all'assunzione di n.3 unità dell'area degli Istruttori, di cui n.2 mediante procedura concorsuale dall'esterno e n.1 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, con le seguenti destinazioni (suscettibili di variazione in fase di aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni, anche subordinatamente all'effettiva cessazione delle unità programmate in seguito a pensionamento anticipato per anzianità contributiva): n°1 unità da assegnare al Servizio Promozione e Sviluppo Economico; n°1 unità da assegnare al Servizio Staff, n°1 unità da assegnare all'Ufficio GDTD.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

PIANO ASSUNZIONI 2028						
Categoria	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/02/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 27/07/2021	CESSAZIONI 2028	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2028)	ASSUNZIONI 2028	POSTI VACANTI 31/12/2028
Seg Gen	1	1		1		0
Dirigenti	3	3	1	1	1	1
Funzionario (D)	25	25	1	19	1	5
Istruttore (C)	33	36		34		2
Operatore Esperto	21	18		7		11
Operatore	1	1		0		1
TOTALE	84	84	2	62		20

- 4) Per l'annualità 2028, subordinatamente alla cessazione di una unità dirigenziale (cessazione del Segretario Generale, dirigente a tempo indeterminato), si prevede di procedere all'assunzione di n.1 unità dell'area dirigenziale. Si procederà altresì all'assunzione di n.1 unità dell'Area dei Funzionari, mediante procedura concorsuale, per sopperire alla cessazione di n°1 unità della stessa Area di inquadramento nel 2027.

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 dalla normativa vigente, dall'espletamento della previa mobilità ex all'art.30 del D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.L.25/2025, convertito in L.69/2025. 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, calcolata con riferimento alla composizione del personale di cui al D.M. 16/02/2018, 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:



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

CC MAREMMA TIRRENO											
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 (senza SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 110 25/9/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 84 27/07/2021	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2026)	POSTI VACANTI (31/12/2026)	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 D.M. 16/02/2018	SPESA COMPLESSIVA ANNUA DOPO ASSUNZIONI: SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO E SPESA PER LE FACOLTA' ASSUNZIONALI A LEGISLAZIONE VIGENTE
Seg Gen	Seg Gen	0	1	1	1	0	47.015,77	19.461,24	66.477,01	0,00	0,00
Dirigenti	Dirigenti	3	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	25	21	4	25.146,71	10.408,98	35.555,69	888.892,25	746.669,49
C1	Istruttori	33	33	36	33	3	23.175,61	9.593,08	32.768,69	1.081.366,77	1.081.366,77
B1/B3	Operatori esperti	21	21	18	7	11	20.620,72	8.535,53	29.156,25	612.281,25	204.093,75
A1	Operatori	1	1	1	1	0	19.806,92	8.198,68	28.005,60	28.005,60	28.005,60
	TOTALE	83	84	84	65	19				2.809.976,90	2.193.089,63

CC MAREMMA TIRRENO											
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 (senza SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 110 25/9/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 84 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 D.M. 16/02/2018	SPESA COMPLESSIVA ANNUA DOPO ASSUNZIONI: SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO E SPESA PER LE FACOLTA' ASSUNZIONALI A LEGISLAZIONE VIGENTE
Seg Gen	Seg Gen	0	1	1	1	0	47.015,77	19.461,24	66.477,01	0,00	0,00
Dirigenti	Dirigenti	3	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	25	20	5	25.146,71	10.408,98	35.555,69	888.892,25	711.113,80
C1	Istruttori	33	33	36	34	2	23.175,61	9.593,08	32.768,69	1.081.366,77	1.114.135,46
B1/B3	Operatori esperti	21	21	18	7	11	20.620,72	8.535,53	29.156,25	612.281,25	204.093,75
A1	Operatori	1	1	1	0	1	19.806,92	8.198,68	28.005,60	28.005,60	28.005,60
	TOTALE	83	84	84	64	20				2.809.976,90	2.190.302,63

CC MAREMMA TIRRENO											
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 (senza SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 110 25/9/2018 (con SG)	DOTAZIONE ORGANICA D GC 84 27/07/2021	PERSONALE IN SERVIZIO (31/12/2028)	POSTI VACANTI (31/12/2028)	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 D.M. 16/02/2018	SPESA COMPLESSIVA ANNUA DOPO ASSUNZIONI: SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO E SPESA PER LE FACOLTA' ASSUNZIONALI A LEGISLAZIONE VIGENTE
Seg Gen	Seg Gen	0	1	1	1	0	47.015,77	19.461,24	66.477,01	0,00	0,00
Dirigenti	Dirigenti	3	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	25	20	5	25.146,71	10.408,98	35.555,69	888.892,25	711.113,80
C1	Istruttori	33	33	36	34	2	23.175,61	9.593,08	32.768,69	1.081.366,77	1.114.135,46
B1/B3	Operatori esperti	21	21	18	7	11	20.620,72	8.535,53	29.156,25	612.281,25	204.093,75
A1	Operatori	1	1	1	0	1	19.806,92	8.198,68	28.005,60	28.005,60	28.005,60
	TOTALE	83	84	84	64	20				2.809.976,90	2.190.302,63

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, aggiornato agli incrementi contrattuali di cui al CCNL FL del 16/11/2022, pari a n°3 unità dell'area degli Istruttori e n°1 unità dell'area dei Funzionari, a cui si aggiungono i resti assunzionali riferiti al triennio precedente (pari complessivamente a € 124.675,32). Mentre la cessazione di n.2 unità dell'area degli Istruttori e di n.3 unità dell'area degli Operatori Esperti, per effetto dell'espletamento della progressione verticale in deroga di cui all'art.13 comma 6 del CCNL FL 16/11/2022 non incide sugli indici assunzionali, in quanto finanziata mediante l'utilizzo delle 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 m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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
Seg Gen			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	3	23.175,61	9.593,08	32.768,69	98.306,07
Operatore Esperto	0		0,00	0,00	0,00
Operatore		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	4				133.861,76

Nella tabella sottostante si dà conto dell'utilizzo del budget delle nuove assunzioni programmate per l'anno 2026 (n°2 unità dell'area dei Funzionari e n°2 unità dell'area degli Istruttori), a cui si aggiungono i resti assunzionali del triennio precedente per un importo pari a € 124.675,32.

Categoria	N°Unità	Costo Annuo per nuova Assunzione	Costo totale assunzioni 2026
Funzionario	2,00	35.555,69	71.111,38
Istruttori	2,00	32.768,69	65.537,38
TOTALE	4,00		136.648,76

Resti assunzionali 2023	0
Resti assunzionali 2024	127.462,32
Resti assunzionali 2025	-2.787,00
Totale	124.675,32

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, n° 1 unità dell'Area degli Istruttori e n° 1 unità dell'Area degli Operatori Esperti, a cui si aggiungono i resti assunzionali riferiti al triennio precedente per un importo pari a € 159.405,57.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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
Seg Gen		0,00	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
TOTALE	4				133.036,32

Nella tabella sottostante si dà conto dell'utilizzo del budget delle nuove assunzioni programmate per l'anno 2027, pari a n°3 unità dell'Area degli Istruttori.

Categoria	N°Unità	Costo Annuo per nuova Assunzione	Costo totale assunzioni 2027
Istruttore	3	32.768,69	98.306,07
TOTALE	3,00		98.306,07

Resti assunzionali 2024	124.675,32
Resti assunzionali 2025	0
Resti assunzionali 2026	34.730,25
Totale	159.405,57

Nella tabella seguente si dà conto del budget per le assunzioni per l'anno 2028, derivante dalla spesa del personale cessato nell'anno 2027 utile per le assunzioni, pari a n°1 unità dell'Area dei Funzionari, n°2 unità dell'Area degli Istruttori e n°1 unità dell'Area degli Operatori, a cui si aggiungono i resti assunzionali riferiti al triennio precedente per un importo pari a € 159.405,57.



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

Categoria	CESSATI ANNO 2027	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 2027 TOTALE
Seg Gen		0,00	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		0,00	0,00	0,00	0,00
Operatore	1	19.806,92	8.198,68	28.005,60	28.005,60
TOTALE	4				129.098,67

Nella tabella sottostante si dà conto dell'utilizzo del budget delle nuove assunzioni programmate per l'anno 2028 (n°1 unità dell'Area dei Funzionari e n°1 unità dell'area dirigenziale), da cui derivano resti assunzionali per un importo pari a € 61.796,22:

Categoria	N°Unità	Costo Annuo per nuova Assunzione	Costo totale assunzioni 2028
Funzionario	1,00	35.555,69	35.555,69
Dirigente	1,00	66.477,01	66.477,01
TOTALE	2,00		102.032,70

Resti assunzionali 2025	0
Resti assunzionali 2026	34.730,25
Resti assunzionali 2027	27.065,97
Totale	61.796,22

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



All. n. 1.5 D GC 26/2/2026

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 al CCNL FL 16/7/2024 della dirigenza).

Il suddetto Piano dei fabbisogni di personale della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno 2026-2028 è stato illustrato alle OO.SS., mediante informazione.

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