CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

Determina N. 1044/2019 del 23/10/2019

Oggetto: Piano occupazionale anno 2019.

Il Segretario generale

- Vista la delibera n. 72 del 8 aprile 2019 con la quale la Giunta camerale, previa verifica del rispetto delle condizioni richieste in materia di contenimento della spesa pubblica relativa alle assunzioni nel pubblico impiego, ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021;

- visto il decreto legislativo n.75/2017 che ha introdotto novità in tema di reclutamento di personale, introducendo una nuova logica e metodologia anche nella definizione del Piano triennale del fabbisogno di Personale (PTFP);

- preso atto che, sulla base del quadro normativo, del turn over, delle esigenze di personale evidenziate dai dirigenti coinvolti nell'individuazione dei profili necessari per la realizzazione delle attività e dei progetti di loro competenza, con particolare attenzione agli impegni riportati nel programma pluriennale 2018/2022, il suddetto documento prevedeva per il triennio 2019-2021 il seguente piano dei fabbisogni:

Anno	*N° risorse previste divise per categoria*
2019	12 cat. C
2020	8 cat. C di cui 2 posti riservati alle selezioni interne 8 cat. D di cui 2 posti riservati alle selezioni interne (*il numero delle risorse potrà variare a seguito della formalizzazione delle cessazioni di personale in via di definizione)*
2021	7 cat. C

- considerato che sono già state formalizzate ulteriori cessazioni di personale che si concretizzeranno entro la fine dell'anno che determinano una significativa riduzione di personale pari a 26 unità (di cui n. 2 cessate per mobilità e quindi escluse dai conteggi), per un onere di € 687.704,52;

- preso atto che il valore delle cessazioni 2018/2019 consente di assumere complessivamente 20 risorse a tempo pieno di categoria C e 15 risorse a tempo pieno di categoria D come di seguito dettagliato:

Anno	*N° risorse previste divise per categoria*
2019	13 cat. C (di cui il 20% dei posti riservato alle selezioni interne) (*dal ricalcolo del valore economico delle cessazioni 2018 risulta possibile assumere n.13 risorse di cat. C rispetto alle n. 12 indicate nel Piano triennale*)
2020	7 cat. C (di cui il 20% dei posti riservato alle selezioni interne) 15 cat. D (di cui il 20% dei posti riservato alle selezioni interne)

- tenuto conto della necessità di inserire in organico personale dotato non solo delle competenze professionali collegate alle categorie contrattuali o a quelle previste dai vigenti profili professionali, ma soprattutto personale dotato delle competenze necessarie per lo svolgimento di quella specifica attività lavorativa;

- considerato che l'avvio delle procedure di selezione di personale era stato sospeso proprio in attesa che si concludesse la definizione dei profili di competenza, cui sta lavorando Unioncamere nazionale;

- preso atto che Unioncamere ha recentemente inviato documentazione utile all'adozione di un modello di gestione per competenze sul quale ciascun Ente potrà costruire le scelte di carattere organizzativo, gestionale, formativo e di sviluppo professionale;

- rilevato che all'interno dell'Ente sono già state mappate le competenze teoriche necessarie per ciascuna categoria di inquadramento, per ciascun profilo professionale e, in parte, per ciascun "mestiere" anche sulla base delle richieste dei dirigenti;

- visto il fabbisogno di professionalità, conoscenze e abilità critiche per l'Ente anche per gli anni a venire;

- appurato che da fine anni '90, la Camera di Commercio indirizzava le prove concorsuali non solo alla verifica delle conoscenze possedute dai candidati, ma anche all'analisi della capacità degli stessi di risolvere specifiche situazioni, casi problematici contestualizzando le conoscenze teoriche, previlegiando un approccio attitudinale, anticipando quindi le indicazioni della circolare del Ministero per la Semplificazione e la PA 24 aprile 2018;

- considerato che il CCNL 21 maggio 2018 all'art. 18 bis, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione, introduce due nuovi profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione delle funzioni connesse a tali attività, dando finalmente applicazione a quanto previsto dalla legge 150/2000;

- rilevata la necessità - a seguito della mappatura delle competenze tecniche necessarie rispetto alle competenze possedute dai collaboratori in servizio – di individuare profili di competenza con contenuti orientati agli aspetti tecnologici, ai processi di digitalizzazione, alle tecniche di project management, di data analysis in modo da poter meglio perseguire la realizzazione degli obiettivi strategici previsti dal programma pluriennale 2018/2022;

- raccolte le esigenze di fabbisogno di personale espresse dai dirigenti camerali, sia sotto il profilo della dimensione professionale (conoscenze generali e specialistiche), sia rispetto a quello comportamentale e di capacità;

- tenuto conto che per ragioni di economicità e di efficienza organizzativa - alla luce delle numerose cessazioni di personale già intervenute nel corso del 2019 - è opportuno unificare le procedure inerenti il reclutamento delle 20 unità di personale di categoria C (13 assunzioni per il 2019 e 7 per il 2020);

- considerato che le suddette procedure saranno comunque subordinate alla normativa vigente in materia e, relativamente alle cessazioni 2019, alla conferma nel successivo piano annuale 2020 adottato all'inizio del nuovo anno;

- tenuto conto delle novità introdotte dalla Legge 19 giugno 2019 n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" (G.U. n.145 del 22 giugno 2019) che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego nel triennio 2019-2021, all'art.3 comma 8 prevede la possibilità di avviare procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 (*mobilità volontaria*), mentre all'art. 34-bis ha ridotto da 2 mesi a 45 giorni il termine per poter avviare i concorsi per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale in disponibilità (*mobilità obbligatoria*);

- visto l'art. 50 del Regolamento di organizzazione, acquisizione e sviluppo delle risorse umane di questa Camera che attribuisce al Segretario generale l'adozione annuale del piano del fabbisogno di personale, tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente;

- preso atto che con delibera n. 184 del 21 ottobre scorso la Giunta ha approvato il Piano Azioni Positive P.A.P. triennale, piano la cui adozione, prevista dall'art. 48 della legge n. 198/2006 è condizione necessaria per poter avviare le procedure di assunzione;

- rilevato che prima dell'adozione dell'avviso di selezione verranno interpellate le altre Camere di Commercio Italiane relativamente alla presenza di eventuale personale camerale in soprannumero;

- considerato, infine, che nell'ambito delle funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese e lo sviluppo dell'economia locale, la Camera di Commercio, in collaborazione con le maggiori Università, continua a promuovere l'inserimento di neo-laureati all'interno delle proprie strutture grazie allo strumento dello stage formativo con l'attivazione per anno di circa quaranta stage, da distribuirsi nelle diverse aree dell'Ente;

- informate le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali;

- sentito il Dirigente dell'Area Amministrazione e Finanza;

- sentito il Controllo di gestione;

d e t e r m i n a

1) di autorizzare l'avvio delle procedure di selezione per l'assunzione di complessive 20 risorse di categoria C (13 unità quali assunzioni per il 2019 e 7 per il 2020, di cui il 20% riservato alle selezioni interne);

2) di subordinare l'assunzione delle risorse riferite al 2020 alla verifica delle previsioni normative in materia e alla conferma nel successivo piano annuale 2020 che sarà adottato a gennaio;

3) di avviare unitariamente le procedure inerenti il reclutamento delle 20 unità di personale di categoria C per ragioni di economicità e di efficienza organizzativa alla luce delle numerose cessazioni di personale che potrebbero compromettere l'erogazione dei servizi ai livelli quali-quantitativi finora assicurati;

4) di proseguire con l'attivazione di circa n. 40 stage formativi annui come previsto da delibera di Giunta n. 170 del 30 settembre 2019.

Il Segretario generale
(Elena Vasco)

Area Personale Organizzazione e Affari generali
Risorse Umane e relazioni sindacali
Responsabile del procedimento: F. Monti