

## 4.2 – Fabbisogni del personale e piano della formazione

Il D.Lgs. 75/2017 ha modificato l'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 in materia di pianificazione triennale dei fabbisogni del personale da parte della Pubblica Amministrazione, sostituendo i concetti di "Programmazione triennale del personale" con "Piano triennale dei fabbisogni di personale" e di "dotazione organica" con quello di "fabbisogno del personale". L'assetto organizzativo delle amministrazioni viene dunque affidato ad un piano dei fabbisogni dinamico, di natura gestionale, con cui ogni singola amministrazione individua le professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, collocando il personale in base ad effettive esigenze di reclutamento.

La normativa in parola è stata aggiornata e modificata con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto per tutte le amministrazioni l'obbligo di redazione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.).

L'introduzione del P.I.A.O. consente da un lato di superare una molteplicità, e conseguente frammentazione, di diversi strumenti di programmazione predisposti ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e dall'altro, quindi, di adottare un piano unico di governance per ciascun ente.

Ciò non toglie però che nella redazione della parte del PIAO, inerente al fabbisogno del personale della Camera di Commercio, occorre tener conto di quanto la normativa già prevedeva.

In base all'articolo 6, comma 3 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm. è necessario sottolineare che *"In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*.

Con la riforma del sistema camerale intervenuta con D.Lgs. 219/2016 e con il successivo decreto di razionalizzazione organizzativa del Ministero dello Sviluppo Economico dell'8 agosto 2017, poi modificato ed integrato in data 16 febbraio 2018, sono state ridisegnate competenze e funzioni delle Camere di Commercio e rideterminate le circoscrizioni camerale, prevedendo contestualmente un riassetto degli uffici e una rideterminazione delle dotazioni organiche.

Con il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico 16/2/2018 è stata approvata la dotazione organica e la relativa consistenza di personale delle Camere di Commercio.

Per la Camera di commercio di Firenze il decreto ha approvato la seguente dotazione organica:

<b>CCIAA DI FIRENZE</b>	<b>dotazione</b>
SG	1
DIRIG. AREA	3
totale dirigenza	4
D3	9
D1	42
C	79
B3	8
B1	1
totale comparto	139
<b>TOTALE</b>	<b>143</b>

A partire dall'anno 2019, l'art. 1 comma 450 della Legge di Stabilità per l'anno 2018, ha introdotto un regime derogatorio straordinario al reclutamento delle Camere di Commercio non soggette alle procedure di accorpamento, secondo il quale, a decorrere dal 1.01.2019, le Camere come quella fiorentina, non interessate dai processi di accorpamento, hanno proceduto all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, assicurando l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

## **RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO**

In linea con i documenti programmatici di carattere strategico sono individuate le Aree di attività che comporteranno, nel triennio 2025 - 2027, stabili interventi di presidio da parte della Camera di Commercio, e che quindi richiedono un incremento di risorse professionali dedicate.

Tale fabbisogno ha un carattere quantitativo in termini di possibilità e sostenibilità della spesa stessa, ma soprattutto ha un carattere qualitativo delle posizioni di lavoro riconducibili ai profili professionali che devono essere individuati ai fini di attuare gli interventi previsti attraverso personale già in organico o mediante selezione pubblica.

Le competenze attribuite negli anni alle Camere di Commercio, ed in particolare quelle conseguenti alla riforma del 2016, indicano la necessità di un impiego di risorse sempre più professionalizzate a presidio delle linee di intervento individuate dalla Giunta nei documenti programmatici, con una particolare attenzione alla nuova mappatura dei processi camerali inviata dall'Unione Italiana alle Camere di Commercio in data 12.12.2023, prot. n. 101607:

- Digitale, green, energia;
- Turismo, Formazione;
- Legalità;
- Sviluppo del territorio;
- Ambiente;
- Miglioramento efficacia efficienza - Area innovazione, apprendimento,

crescita.

Per quanto riguarda l'aspetto qualitativo ma anche quantitativo del fabbisogno di personale, sono stati approvati, con determinazione del Segretario Generale 27.03.2023, n. 131, i nuovi profili professionali e di competenza del personale camerale che costituiscono un rilevante cambiamento per la futura classificazione del personale. Infatti, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni locali 16.11.2022, che ha modificato l'ordinamento professionale del comparto, è stato rivisto il modello organizzativo incentrandolo sulle "competenze professionali".

## DESCRIZIONE DELLO STATO DEL PERSONALE AL 1.1.2025

**TAB N. 1 - PERSONALE IN SERVIZIO IN CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE AL 1° GENNAIO 2025:**

AREA Professionale	Ex categoria	POSTI IN ORGANICO D.M. 16/02/2018	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2025	UOMINI	DONNE	POSTI VACANTI
<b>Dirigenza</b>		4	3	1	2	<b>1</b>
<b>Funzionari ed EQ</b>	Ex D3	9	6	1	5	<b>8</b>
	Ex D1	42	37	19	18	
<b>Istruttori</b>	Ex - C	79	63	8	55	<b>16</b>
<b>Operatori Esperti</b>	Ex -B3	8	3	3	0	<b>5</b>
	Ex - B1	1	1	1	-	0
<b>Operatori</b>	Ex - A	-	-	-	-	-
	<b>TOTALE</b>	<b>143</b>	<b>113</b>	<b>33</b>	<b>80</b>	<b>30</b>

Al fine di procedere alla programmazione aggiornata si riporta di seguito la tabella esplicitativa del turn over del personale dal 2012 al 2024:

**TAB. N. 2 -TURNOVER PERSONALE PERIODO 2012-2024**

CATEGORIA	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	SALDO
<b>DIRIGENTI</b>	3	2	-1
<b>D3</b>	4	0	-4
<b>D1</b>	19	11	-8
<b>C</b>	78	51	-27
<b>B3</b>	10	1	-9
<b>B1</b>	3	0	-3
<b>A</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>65</b>	<b>-52</b>

Si riporta di seguito la previsione delle future cessazioni nel triennio di riferimento:

<b>Tab. n. 3 CESSAZIONI TRIENNIO 2025 – 2027</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>DIRIGENTI</b>	-	-	<b>1</b>
<b>Funzionari ed EQ</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	
<b>Istruttori</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Operatori Esperti</b>	-	-	
<b>Operatori</b>	-	-	
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Nel corso del triennio 2025-2027, quindi, cesseranno dal servizio 15 unità di personale camerale.

Nel corso del 2024 sono state effettuate le procedure per l'assunzione di n. 3 unità di personale appartenente all'area **Istruttori** tramite concorso pubblico e 3 unità tramite mobilità volontaria da altre amministrazioni, precisamente di un istruttore specialista informatico che ha preso servizio il 1° novembre 2024 e due istruttori con profili "Specialista di direzione" e "Specialista anagrafico, di regolazione del mercato e dei servizi di e-government" che hanno preso servizio il 1° settembre 2024.

Con delibera n. 115 del 5.12.2024 la Giunta ha modificato il piano del fabbisogno del personale approvato nel mese di gennaio 2024 anticipando le due assunzioni di istruttore previste inizialmente nel 2025 al 2024, tenendo conto di ulteriori cessazioni verificatesi nel corso dell'anno 2024 e non prevedibili alla suddetta data. Pertanto, in data 19 dicembre 2024, si è provveduto all'assunzione di ulteriori 2 unità di istruttori.

Quindi nel corso 2024 sono stati assunti 8 nuovi istruttori.

Relativamente all'Area dei **Funzionari**, è stata effettuata una procedura per assunzioni con concorso con riserva di un posto per il personale interno di 4 unità, oltre a 2 assunzioni mediante progressione tra le Aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022.

Nel corso del 2025 è prevista l'assunzione dell'ultima unità di personale per progressione verticale ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022.

Al fine della copertura della quota obbligatoria di personale con disabilità nel corso del 2024 sono state attivate 3 chiamate numeriche dal Centro per l'impiego nell'area degli operatori esperti, di cui un operatore esperto dei processi di supporto e due operatori esperti nei processi primari.

Sulla base di quanto sopra esposto, ciò che residua dal budget assunzionale 2024 (calcolato sulle cessazioni 2023) è il seguente:

**Tab. n. 4**

<b>Budget assunzionale 2024</b>	<b>Assunzioni 17 (budget effettivamente utilizzato)</b>	<b>Residuo disponibile</b>
<b>€ 615.648,62</b>	8 Istruttori (ex C1) 6 Funzionari 3 operatori esperti per un totale di <b>€ 530.995,11</b>	<b>€ 84.693,51</b>

A seguito della richiesta inviata all'Unione Italiana delle Camere di Commercio e datata 23 marzo 2020 in merito alla possibilità di utilizzare l'importo residuo del budget assunzionale dell'anno precedente per le assunzioni dell'anno successivo, l'Unioncamere ha risposto che "è possibile utilizzare i risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 anche in anni successivi al 2019, visto quanto chiarito dai pareri della Corte dei Conti - Sez. Riunite n.52/2010 e della Corte dei Conti Sez. Lombardia 167/2011, entrambi relativi a norme dai contenuti del tutto analoghi all'art.1, comma 450 della L.145/2018 e che non prevedevano espressamente la possibilità del recupero dei resti". In entrambi i casi le sezioni della Corte dei Conti si sono espresse per l'utilizzabilità dei residui e dunque si tratta "di principi generali applicabili anche alle assunzioni delle CCIAA".

Si tenga altresì conto che non si applica alle Camere di Commercio l'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58.

## **IL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025- 2027**

Seguendo le linee di indirizzo ministeriali, la dirigenza ha declinato il reale fabbisogno in termini di risorse umane, in coerenza con il piano della performance 2025-2027 che è parte integrante del presente provvedimento. Con la stessa delibera è approvato anche l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive quale allegato al piano della performance e quindi oggi allegato al P.I.A.O.

Le dichiarazioni dirigenziali in merito all'assenza di esuberi nelle singole Aree, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs 165/2001, sono pervenute all'UO Selezione Sviluppo e Trattamento Giuridico del Personale in data 16 gennaio 2025 e sono conservate agli atti del medesimo ufficio.

Alla luce di quanto sopra, occorre aggiornare l'elenco delle possibili assunzioni da effettuare nel triennio 2025 - 2027. Esse seguiranno quindi i seguenti criteri:

- A seguito del pensionamento del dirigente dell'Area Servizi di Promozione, cessato dal servizio il 30 aprile 2022, l'Ente dovrà procedere all'individuazione di una nuova unità di personale di qualifica dirigenziale;
- La copertura del costo delle progressioni tra Aree con lo 0,55% del Monte salari 2018, prevista dall'art. 13, comma 8 del CCNL 16.11.2022, che per la Camera di commercio di Firenze ammonta a € 30.687,31, è stata destinata integralmente a tali procedure. Tale somma rappresenta l'importo massimo disponibile per le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022. Come chiarito dagli Orientamenti applicativi ARAN, condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato "in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza

*tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza".*

Negli stessi orientamenti applicativi, a cui è seguito anche il parere ARAN cfl 209, si specifica ulteriormente che *"le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale"*.

Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi:

*"In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022. La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale).*

*In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).*

*Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.*

*Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).*

*In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).*

*In conclusione:*

*- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;*

*- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni*

*(nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".*

In base a quanto sopra esposto e tenuto conto dell'ammontare dello 0,55% del monte salari 2018, calcolato in € 30.687,31, la Camera di commercio di Firenze, nel PIAO 2023, aveva stabilito di prevedere, nel triennio 2023-2025, sei passaggi da Operatori Esperti a Istruttori e sette passaggi da Istruttori a Funzionari ed Elevate Qualifiche.

Nel corso del 2023 sono state effettuate le 6 progressioni da operatori esperti ad istruttori e 4 progressioni da istruttori a funzionari, nel corso del 2024 sono state effettuate 2 progressioni da istruttori a funzionari. Tali progressioni hanno inciso sull'ammontare dello 0,55% del monte salari 2018 per € 27.243,78.

Ogni progressione dall'area degli operatori a quella degli istruttori ha pesato per € 2.562,21, mentre le progressioni dall'Area degli Istruttori a quella dei funzionari ed EQ hanno comportato l'utilizzo di €1.978,42 per ciascuna progressione.

Per il 2025 residuano risorse pari a € 3.443,53 da utilizzare per le progressioni verticali, di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022, da istruttori a Funzionari ed EQ previste per il 2025.

#### **TETTO DI SPESA PER ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Occorre ora considerare il costo del personale in servizio e il costo potenziale derivante dalla teorica copertura di tutti i posti vacanti in organico, nonché la riduzione di spesa dovuta ai pensionamenti per raggiungimento del limite ordinamentale o per i quali è già stata presentata domanda, per il biennio 2024 – 2025.

**TAB. N. 5**

POSTI IN ORGANICO D.M. 16/2/2018	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/1/2025	COSTO PERSONALE (teorico) IN SERVIZIO	SPESA POTENZIALE PER NUOVE ASSUNZIONI 2025	Spesa per le Progressioni di cui all'art. 13 commi 6 ess. CCNL 16.11.2022 da effettuare nel 2024	COSTO TEORICO PERSONALE 2025 COMPRESIVO DI TUTTE LE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	SPESA POTENZIALE PIENO ORGANICO
143	113	3.809.390,72	418.621,38	1.978,42	4.229.990,52	4.804.229,56

Alla luce di quanto riportato nella tabella precedente, l'assunzione di tutte le unità di personale sopra programmate permetterà comunque all'Ente Camerale di rimanere sotto il tetto di spesa rispettando i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sul contenimento del costo del personale delle amministrazioni pubbliche non soggette alle regole del patto di stabilità interno (art. 1 comma 562 della legge 296/2006 e sue successive modifiche e integrazioni), nonché ai vincoli normativi di cui agli art. 6 e 6 ter del D.lgs n. 165/2001 e alle successive Linee Guida Madia pubblicate in G.U. 27/7/2018.

Si consideri inoltre che, considerata la necessità di un approccio prudenziale nella pianificazione dell'approvvigionamento delle risorse umane, le esigenze segnalate dalle varie Aree sono state valutate anche sulla base del principio della sostenibilità finanziaria

delle scelte organizzative adottate e non solamente sulla base dei vincoli posti dalle leggi in materia di assunzioni. In particolare, si sottolinea che l'incidenza degli oneri del personale sull'ammontare del totale oneri correnti, al netto della quota di accantonamento al fondo svalutazione d.a., risulta dai dati del bilancio d'esercizio 2019 pari al 32 %, nel 2020 pari al 33%, nel 2021 pari al 37%, nel 2022 pari al 36%, nel 2023 pari al 32%. La Camera dimostra, altresì, una buona capacità di fare fronte agli impegni finanziari assunti a determinate scadenze in relazione ai mezzi liquidi a sua disposizione; l'indice di liquidità immediata, dato dal rapporto tra la liquidità immediata e le passività correnti, presenta infatti per il periodo 2019-2023 un indice superiore a 1.

Tenuto conto che il comma 562, primo periodo, dell'art. 1 della legge di bilancio 2006 prevede che: "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008" (comma così modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012).

Sulla base del Conto Economico al Bilancio di esercizio 2008, proposto con Delibera di Giunta n. 97 del 27.04.2009 e approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 2 del 11.05.2009, la spesa per il personale dell'anno 2008 ammontava a:

**TAB. N. 6**

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

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

## **BUDGET ASSUNZIONALE 2025**

L'approvazione della legge di stabilità 2025 (legge 30.12.2024, n. 207) ha introdotto alcune importati novità in tema di assunzioni di personale e di procedure di mobilità.

In tema di procedure di mobilità la legge n. 207/2024 interviene stabilendo che quelle attivate successivamente alla data di entrata in vigore della medesima legge sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; tuttavia, per gli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si deve procedere nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

In merito ai limiti generali alle assunzioni a tempo indeterminato le previsioni delle legge n. 207/2024 introducono nuovi vincoli al turn-over.

In particolare il comma 830 prevede la possibilità di assunzione nei limiti del 75% dell'importo delle cessazioni dell'anno 2024; con nota trasmessa per mail il 7 gennaio 2025, Unioncamere aveva ritenuto che tali disposizioni non trovassero applicazione nei confronti delle Camere di Commercio. In attesa di indicazioni da parte del Ministero dell'Economia

e delle Finanze, in via prudenziale, è stato ritenuto di applicare il nuovo vincolo, stabilito nella misura del 75% dell'importo delle cessazioni dell'anno 2024.

Alla luce degli orientamenti emersi nel corso dell'anno, che confermerebbero l'orientamento emerso da Unioncamere, si ritiene di procedere all'incremento del budget assunzionale nei limiti del 100% delle cessazioni dell'anno 2024.

Ai fini l'individuazione del budget assunzionale 2025, quindi, si è proceduto al calcolo della spesa per cessazioni di personale avvenute nel 2024; a questo importo sarà sommato quanto residuo dal budget 2024 (individuato ma non utilizzato), come sopra specificato nella tab. n. 4.

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

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

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

Nella tabella seguente è individuato il budget assunzionale 2025 complessivo, che coincide con la somma dei costi delle singole cessazioni avvenute nel 2024.

**TAB. N. 7- BUDGET ASSUNZIONALE 2025**

NOMINATIVO	AREA	TRATTAMENTO FONDAMENTALE ANNUALE (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE SPESA CESSAZIONI ANNO 2024 (BUDGET ASSUNZIONALE 2025)
M. D.	ISTRUTTORE	24.214,40	5.785,55	2.058,22	32.058,17
B. G.	ISTRUTTORE	23.361,21	5.581,69	1.985,70	30.928,60
I. A.	OPERATORE ESPERTO	23.141,60	5.529,22	1.967,04	30.637,86
C. F.	ISTRUTTORE	24.119,63	5.762,90	2.050,17	31.932,70
P. I.	ISTRUTTORE	24.119,63	5.762,90	2.050,17	31.932,70
S. A.	ISTRUTTORE	24.255,74	5.795,42	2.061,74	32.112,90
C. L.	ISTRUTTORE	24.255,74	5.795,42	2.061,74	32.112,90
M. C. M.	ISTRUTTORE	24.119,63	5.762,90	2.050,17	31.932,70
A. A.	ISTRUTTORE	24.119,63	5.762,90	2.050,17	31.932,70
F. F.	ISTRUTTORE	25.108,93	5.999,28	2.134,26	33.242,47

S. M.	FUNZIONARIO	27.262,42	6.513,81	2.317,31	36.093,54
Residuo Budget 2024					84.693,51
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>439.610,75</b>

All'importo individuato viene sommato il residuo del budget assunzionale, 2024 pari a € 84.693,51, che porta quindi ad un totale di € 439.610,75, pari al 100% delle cessazioni del 2024 comprensivo del budget residuo del 2024.

## PIANO DEI FABBISOGNI

**TAB. N. 8**

AREA	ASSUNZIONI 2025	ASSUNZIONI 2026	ASSUNZIONI 2027
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Area Funzionari ed EQ</b>	<b>1 (progressione verticale)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Area Istruttori</b>	10 (mediante selezione esterna: tenendo conto delle eventuali scoperture relative alle quote obbligatorie dei disabili e delle Categorie protette)	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Area Operatori</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Relativamente all'anno 2025 il costo potenziale e complessivo di tutto l'insieme teorico delle assunzioni previste nel corso dell'anno è pari a € 418.621,38, come evidenziato nella tab. n. 9 che segue. Si precisa che:

-l'assunzione del funzionario sarà effettuata mediante "progressione verticale in deroga" con una riduzione della spesa teorica di € 34.652,63;

- visto il concorso per 7 istruttori effettuato lo scorso anno di durata triennale e tenuto conto della modifica del PIAO effettuata con delib n. 115 sopra richiamata, e delle nuove esigenze verificate per il 2025, le 2 assunzioni previste per il 2026 vengono anticipate al 2025. Le restanti previste assunzioni di n. 8 istruttori saranno effettuate mediante procedure selettive e scorrimento della graduatoria ancora vigente. Il comma 9 dell'art. 4 del d.l. 14.03.2025 n. 25, convertito con modificazioni nella legge 9 maggio 2025, n. 69 ha, infatti, sospeso per l'anno 2025 con riferimento alle graduatorie dei concorsi approvate nell'anno 2024 e 2025 nonchè dei concorsi banditi nel 2025, l'applicazione della norma "blocca idonei" prevista dal comma 5 ter dell'art. 35 del d.lgs 30.03.2001, n. 165.

**TAB. N. 9**

Anno 2025 Assunzioni programmate	Costo assunzione singola per categoria	Costo teorico nuove assunzioni 2025 per categoria
<b>Funzionari</b>	<b>34.652,63</b>	<b>€ 34.652,63</b>
<b>10 Istruttori</b>	<b>31.932,70</b>	<b>€ 319.327,00</b>
<b>Operatori Esperti</b>	<b>28.410,57</b>	<b>0</b>
<b>1 DIRIGENTE</b>	<b>64.641,75</b>	<b>€ 64.641,75</b>
<b>TOTALE COSTO TEORICO PER NUOVE ASSUNZIONI 2025</b>		<b>€ 418.621,38</b>

Nella tabella n. 10 che segue è riportato il costo totale di una nuova assunzione distinta per aree che è stato utilizzato per il calcolo del costo potenziale e complessivo di tutte le assunzioni teoriche previste per l'anno 2025.

**TAB. N. 10- COSTO TEORICO NUOVA ASSUNZIONE NEL 2025 PER AREA**

AREA	TRATTAMENTO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE	IRAP	TOTALE COSTO NUOVA ASSUNZIONE 2025
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B)</b>	21.459,27	5.127,26	1.824,04	<b>28.410,57</b>
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C)</b>	24.119,63	5.762,90	2.050,17	<b>31.932,70</b>
<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex D)</b>	26.174,06	6.253,77	2.224,80	<b>34.652,63</b>
<b>DIRIGENZA</b>	48.825,66	11.665,91	4.150,18	<b>64.641,75</b>

In conseguenza di quanto sopra esposto si riporta, di seguito, la stima degli effetti finanziari del piano dei fabbisogni, ipotizzando assunzioni di soggetti nelle categorie riportate in tabella:

**STIMA TEORICA DEGLI EFFETTI FINANZIARI DEL PIANO DEI FABBISOGNI**

CATEGORIA	Assunzioni 2025	Cessazioni 2025	Stima teorica impatto finanziario piano fabbisogno 2025
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>64.641,75</b>
<b>D/ FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICHE</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>- 69.305,26</b>
<b>C/ ISTRUTTORI</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>€ 191.596,2</b>
<b>B / OPERATORI ESPERTI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>€ 186.932,69</b>

Le stime inserite in tabella sono calcolate tenendo conto delle teoriche assunzioni programmate nel 2025, confrontate con le cessazioni di cui si ha certezza per il medesimo anno.

### **TETTO DI SPESA PER ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Al fine di completare il quadro delle attuali potenzialità assunzionali della Camera di Commercio di Firenze occorre verificare, anche alla luce delle pronunce della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 1 del 2017 e n. 15 del 2018, l'attuale limite di spesa per il personale a tempo determinato dell'ente stesso.

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78 del 2010 stabilisce che: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica, ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. omissis"

Nel bilancio d'esercizio 2009 della Camera di Commercio di Firenze risultano i seguenti oneri per lavoro flessibile: € 123.005,83 per contratti a tempo determinato e € 50.536,86 per contratti di collaborazione coordinata e continuativa; pertanto, il suddetto limite è pari a € 86,771,34.

Il presente documento è stato inviato per mail alle rappresentanze dei lavoratori in data 12 settembre 2025.