

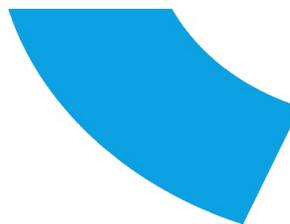
DELIBERAZIONE N. 35 DEL 14.04.2025

OGGETTO: Aggiornamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027).

La Presidente, in merito all'argomento oggetto di trattazione, rammenta che con Deliberazione della Giunta camerale n. 2 del 30.01.2025, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 della C.C.I.A.A. di Bari, che assorbe i principali documenti di programmazione prodotti dalle pubbliche amministrazioni (Piano della Performance 2025-2027, POLA 2025-2027, PTPCT 2025-2027, Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 e Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2025-2027).

La Presidente continua la sua relazione evidenziando che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14/03/2025 il D.L. n. 25 il quale è intervenuto sui seguenti istituti:

- *A) SCORRIMENTO E UTILIZZAZIONE DELLE GRADUATORIE:* Viene modificato il quinto periodo dell'art. 35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001, norma che stabiliva che “*in caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori entro il limite di cui al quarto periodo*” dello stesso comma (sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso). Nel nuovo testo, la norma si limita a stabilire che “*entro il termine di validità delle graduatorie (attualmente, due anni dalla data di approvazione) e nei limiti delle facoltà assunzionali già autorizzate, le amministrazioni possono procedere allo scorrimento delle graduatorie nei limiti di cui al quarto periodo*”; pertanto, lo scorrimento della graduatoria non è più limitato ai soli tassativi casi prima indicati, ma torna ad essere possibile in tutti i casi di dimissioni del vincitore, purché entro il termine di validità della stessa, come pure in caso di posti resisi successivamente vacanti. Quello che non viene modificato, almeno a regime, è il riferimento al limite del quarto periodo; resta confermato che il numero degli idonei non vincitori che non può superare il venti per cento dei posti messi a concorso. È tuttavia prevista una deroga (stabilita dall'art. 4, comma 9) per le graduatorie approvate negli anni 2024 e 2025 e per quelle dei concorsi banditi nel periodo di vigenza della riduzione del turn-over di cui all'art. 1, comma 823, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (che però non riguarda le C.C.I.A.A.): l'art. 4, comma 9 del DL in esame stabilisce, infatti, che in questi casi non si applica il limite di cui al quarto periodo dell'art. 35, comma 5-ter, D.Lgs. n. 165/2001 (con la conseguenza che non ci sono limiti al numero degli idonei).



- B) ART. 12 ULTERIORI MISURE URGENTI PER LA FUNZIONALITA' DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: Il comma 5 prevede che il PIAO dovrà anche definire, in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica.
- C) PREVIA MOBILITA' VOLONTARIA: Si sostituisce integralmente l'art. 30, comma 2-bis del D.Lgs. 165/2001, confermando l'istituto della mobilità volontaria, ma con una formula del tutto nuova. Si prevede, infatti, che le amministrazioni debbano obbligatoriamente destinare alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali.

La Presidente continua la sua disamina riferendo che l'Ente camerale sta vivendo una nuova fase di riorganizzazione che ha fatto emergere da tempo la necessità di reperire nuove competenze professionali per l'esercizio delle nuove attività che richiedono competenze sempre più specialistiche. Tale ricognizione si rende, inoltre, necessaria alla luce della normativa su esposta e dalle risultanze scaturite dai concorsi già espletati.

Si è quindi provveduto ad effettuare una ricognizione del numero dei dipendenti (infatti sono nel contempo intervenute le cessazioni di un funzionario nel servizio anagrafico certificativo e di tre istruttori di cui due dei processi organizzativi di supporto e uno dei servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro) e delle competenze professionali individuate nel Piano dei Fabbisogni 2025-2027 approvato con la Deliberazione di Giunta n. 2 del 30.01.2025.

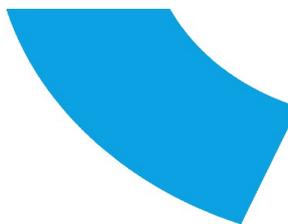
In particolare, è emersa l'esigenza di modificare i profili professionali nell'ambito dell'acquisizione del personale tramite le progressioni tra Aree in deroga di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022 e specificatamente si è proceduto a sostituire:

> per il Piano dei Fabbisogni relativo all'anno 2023:

- n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government;
- n. 2 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Istruttore servizi ispettivi e n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government;

> per il Piano dei Fabbisogni relativo all'anno 2024:

- n. 1 Istruttore servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government.



PROGRESSIONI TRA AREE
commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13
del CCNL 16/02/2022 "FUNZIONI LOCALI"
TRIENNIO 2019-2021

N.	AREA	PIANO DEI FABBISOGNI	PROFILO PROFESSIONALE
4	DA ISTRUTTORI	2019 2020 2021 2022	n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
	A FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2023	n. 1 Funzionario processi organizzativi di supporto n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
		2024	n. 1 Funzionario servizi ispettivi
6	DA OPERATORI ESPERTI	2023	n. 2 Istruttori processi organizzativi di supporto n. 1 Istruttore servizi ispettivi n. 2 Istruttori servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
	A ISTRUTTORI	2024	n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government

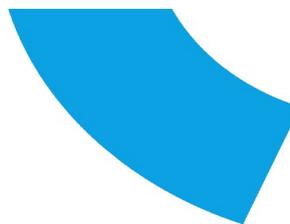
Per l'acquisizione del personale dall'esterno si è proceduto ad effettuare le seguenti modifiche:

> per il Piano dei Fabbisogni relativo all'anno 2025:

- n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government con n. 1 Funzionario specialista della Comunicazione Istituzionale;
- da n. 4 a n. 1 Collaboratore esperto amministrativo contabile;
- da n. 1 a n. 4 Istruttori Processi organizzativi di supporto.

Alla luce di tali intervenute esigenze, si rende opportuno procedere anche all'aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale 2025-2027, inserito nella Sezione 4 - Sotto-Sezione 4.4.1 del P.I.A.O. denominata "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE", come da tabella:

AREA	PIANO DEI FABBISOGNI	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2025	N. 1 Funzionario specialista della Comunicazione Istituzionale; N. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo	- Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 se previsto dalla normativa



		delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
ISTRUTTORI	2025	N. 4 Istruttori Processi organizzativi di supporto N. 1 Istruttore servizi promozionali per lo sviluppo delle imprese e il turismo.	- CONCORSO PUBBLICO
OPERATORI ESPERTI	2023	N. 1 Collaboratore esperto amministrativo contabile	- procedura relativa all'assunzione di un centralinista non vedente (Legge 113 /1985)
OPERATORI	2025	n. 1 Operatore servizi generali	
TOTALE ASSUNZIONI 9			

La Presidente fa presente che le progressioni tra Aree “in deroga” (art. 13 del CCNL del 16/11/2022) sono realizzate per valorizzare l’esperienza e le professionalità maturate negli anni da parte dei dipendenti in servizio e saranno attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza. Le stesse sono finanziate da risorse a carico del Bilancio camerale pari € 24.267,47, 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. Secondo il seguente Piano dei Fabbisogni l’attuazione teorica della selezione presupporrebbe un risparmio di spesa pari ad € 980,52. Tali risorse residue potrebbero aumentare in caso di non piena partecipazione di dipendenti appartenenti ad un’Area. In tal caso, al fine di non perdere le risorse e garantire l’aspettativa del personale camerale ad una valorizzazione delle proprie professionalità, si propone di delegare il Segretario Generale a rimodulare il numero dei dipendenti e i relativi profili professionali ai fini del pieno utilizzo delle risorse disponibili in funzione degli sviluppi organizzativi e delle eventuali evoluzioni normative che si possano manifestare nel corso del 2025.

In sintesi, le assunzioni per il triennio in rapporto a quanto su esposto relativamente all’anno 2025 e alle cessazioni dell’anno precedente per gli anni 2026 e 2027 sono rappresentate come segue:

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
N. 1 Funzionario specialista della Comunicazione Istituzionale; N. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle	N. 3 Funzionari servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government	N. 1 Funzionario Processi organizzativi di supporto

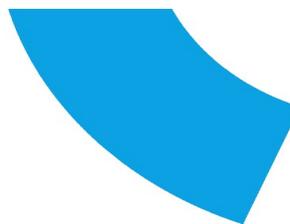


imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro		
N. 4 Istruttori Processi organizzativi di supporto N. 1 Istruttore servizi promozionali per lo sviluppo delle imprese e il turismo.	N. 3 Istruttori Processi organizzativi di supporto	N. 2 Istruttori Processi organizzativi di supporto
n. 1 Operatore servizi generali		

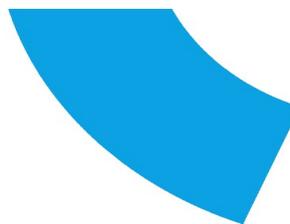
La Presidente terminato l'intervento invita l'Organo collegiale ad esprimersi in merito, approvando l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 della Camera di Commercio di Bari, nella parte inerente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 come da testo posto in allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante e sostanziale dello stesso.

LA GIUNTA

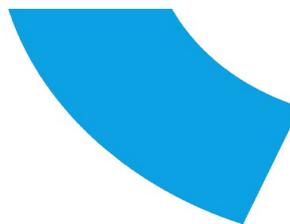
- Sentita la relazione della Presidente;
- Vista la Legge n. 580/1993 e s.m.i.;
- Visto il vigente Statuto della Camera di Commercio di Bari;
- Vista la Legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Richiamati, in particolare, l'art. 6 e l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i. relativi alla pianificazione dei fabbisogni di personale;
- Visto il D.P.R. n. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";
- Richiamato il D.Lgs. n. 33 del 14.03.2013 e s.m.i., in materia di obblighi di pubblicità e trasparenza;
- Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia*", convertito, con modificazioni, nella Legge n. 113/2021, che ha previsto, fra l'altro, l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Visto il D.M. 30 giugno 2022 a firma del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022, che, nel fornire il Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche, definisce il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni;



- Vista la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 in materia di “Indicazioni operative in materia di PIAO”;
- Richiamata la Deliberazione di Giunta n. 103 del 06.10.2023 avente ad oggetto “Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari”;
- Richiamata la Deliberazione n. 131 del 25.10.2023, avente ad oggetto “Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni”, con la quale, tra l'altro, è stato conferito al Dott. Michele Lagioia l'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e alla Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo l'incarico di Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari;
- Richiamata la Determinazione del Segretario Generale n. 97 del 15.12.2023 avente per oggetto: “Struttura organizzativa dell'Ente. Articolazione e Organizzazione degli Uffici”;
- Richiamata la Determinazione del Segretario Generale n. 24 del 29.01.2024 avente per oggetto: “Attribuzione al personale in servizio dei nuovi profili professionali - art. 12, comma 6 del CCNL Comparto “Funzioni Locali” del 16/11/2022”;
- Richiamata la Deliberazione n. 111 del 11.09.2024 avente ad oggetto “Incarichi dirigenziali. Determinazioni”;
- Vista la Deliberazione del Consiglio camerale immediatamente esecutiva n. 5 del 29.11.2024 con la quale è stata approvata la Relazione Previsionale e Programmatica della C.C.I.A.A. di Bari per l'anno 2025;
- Vista la Deliberazione del Consiglio camerale immediatamente esecutiva n. 7 del 20.12.2024 con la quale è stato approvato il Preventivo Economico 2025 della C.C.I.A.A. di Bari;
- Vista la Deliberazione della Giunta immediatamente esecutiva n. 149 del 20.12.2024 con la quale è stato approvato il Budget Direzionale per l'anno 2025;
- Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 140 del 23.12.2024, recante "Art. 8, comma 3, DPR 254/2005 - Assegnazione competenze in ordine all'utilizzo di risorse del Budget Direzionale 2025";
- Vista la Deliberazione di Giunta camerale n. 2 del 30.01.2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 della Camera di Commercio I.A.A. di Bari, che include il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027;
- Visto il D.L. n. 25 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14/03/2025 il quale è intervenuto sui seguenti istituti:
 - A) SCORRIMENTO E UTILIZZAZIONE DELLE GRADUATORIE
 - B) ART. 12 ULTERIORI MISURE URGENTI PER LA FUNZIONALITA' DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
 - C) MOBILITA' VOLONTARIA;



- Richiamato l'art. 13 del CCNL del 16/11/2022 del personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali";
- Visto l'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) il quale disciplina che le progressioni tra le Aree sono finanziate dalle risorse determinate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 che per la C.C.I.A.A. di Bari è pari ad € 24.267,47;
- Preso atto che la sezione del P.I.A.O. relativa al Piano dei Fabbisogni di personale 2025-2027 della Camera di Commercio di Bari, in adempimento agli obblighi di informazione sindacale previsti dalle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti per il personale non dirigente e dirigente dell'Area "Funzioni Locali" e dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., è stata oggetto di informazione alle OO.SS. ed alla RSU con nota prot. cam. n. 0032923/U del 11/04/2025;
- Considerato che il Piano dei Fabbisogni è materia per le quale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022, è previsto il "Confronto" con i Soggetti sindacali - a tutt'oggi non attivato - e che, pertanto, gli stessi potranno essere integrati o modificati nel corso dell'anno in considerazione di eventuali aggiornamenti in base alle risultanze dell'eventuale procedura del Confronto;
- Ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 della Camera di Commercio di Bari;
- Considerato che tale aggiornamento prevede i seguenti interventi:
 - modificare i differenti profili professionali nell'ambito dell'acquisizione del personale tramite le progressioni tra Aree in deroga di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022 e specificatamente:
 - > per il Piano dei Fabbisogni relativo all'anno 2023:
 - n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government;
 - n. 2 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Istruttore servizi ispettivi e n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government;
 - > per il Piano dei Fabbisogni relativo all'anno 2024:
 - n. 1 Istruttore servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government n. 2
 - per l'acquisizione del personale dall'esterno si è proceduto a modificare:
 - > per il Piano dei Fabbisogni relativo all'anno 2025:
 - n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government con n. 1 Funzionario specialista della Comunicazione Istituzionale;
 - da n. 4 a n. 1 Collaboratore esperto amministrativo contabile;

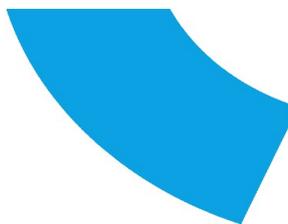


da n. 1 a n. 4 Istruttori Processi organizzativi di supporto;

- Considerato, altresì, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 in considerazione delle cessazioni impreviste intervenute in questi primi mesi dell'anno 2025 sarà rimodulato come segue:

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
N. 1 Funzionario specialista della Comunicazione Istituzionale; N. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	N. 3 Funzionari servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government	N. 1 Funzionario Processi organizzativi di supporto
N. 4 Istruttori Processi organizzativi di supporto N. 1 Istruttore servizi promozionali per lo sviluppo delle imprese e il turismo.	N. 3 Istruttori Processi organizzativi di supporto	N.2 Istruttori Processi organizzativi di supporto
n. 1 Operatore servizi generali		

- Considerato, infine, che l'attuazione teorica della selezione delle progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali, presupporrebbe un risparmio di spesa pari ad € 980,52 e che tali risorse residue potrebbero aumentare in caso di non piena partecipazione di dipendenti appartenenti ad un'Area;
- Ritenuto, quindi, delegare il Segretario Generale - al fine di non perdere le risorse e garantire l'aspettativa del personale camerale ad una valorizzazione delle proprie professionalità - a rimodulare il numero dei dipendenti e i relativi profili professionali ai fini del pieno utilizzo delle risorse disponibili e in funzione degli sviluppi organizzativi e delle eventuali evoluzioni normative che si possano manifestare nel corso del 2025;
- Visto il parere favorevole della dott.ssa Lucia Pepe, Titolare di incarico di E.Q. "Gestione delle Risorse Umane", che attesta la legittimità dell'istruttoria e di tutti gli adempimenti procedurali;
- Visto il parere di regolarità tecnica sul P.I.A.O. 2025-2027 espresso dal Dott. Michele Lagioia, Dirigente dell'Area "Risorse Finanziarie, Umane e Provveditorato" per gli ambiti di propria competenza;
- Visto il parere favorevole del Segretario Generale in merito alla legittimità del provvedimento;
- A voti unanimi, espressi ai sensi di legge, in modalità telematica dai Componenti di Giunta presenti all'adunanza in videoconferenza ed in presenza da quelli in aula,



DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa e qui da intendersi integralmente riportate:

1. di approvare l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 della Camera di Commercio di Bari, relativamente al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 di cui alla Sezione 4 - sottosezione 4.4 "Fabbisogni di personale e di formazione" del medesimo P.I.A.O. nel testo integrale accluso al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale,
2. di delegare il Segretario Generale, nell'ambito della selezione delle progressioni verticali, a rimodulare il numero dei dipendenti e i relativi profili professionali ai fini del pieno utilizzo delle risorse disponibili e in funzione degli sviluppi organizzativi in favore del profilo "servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government" e delle eventuali evoluzioni normative che si potranno manifestare nel corso del 2025;
3. di ritenere integralmente confermate le restanti parti del vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 della Camera di Commercio di Bari non oggetto di revisione con il presente provvedimento;
4. di disporre la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 aggiornato della Camera di Commercio di Bari nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale della Camera di Commercio di Bari (www.ba.camcom.it);
5. di inviare il documento al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso la piattaforma denominata "Portale PIAO" (<https://piao.dfp.gov.it>) come previsto dall'art. 6 comma 4 del DL n. 80/2021;
6. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Angela Patrizia Partipilo)

f.to

LA PRESIDENTE

(Lucia Di Bisceglie)

f.to

L'originale del presente provvedimento, sottoscritto con firma olografa, è disponibile presso l'Ufficio "Segreteria Organi Istituzionali" dell'Ente.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027.

Il Piano dei fabbisogni di personale definisce il quadro delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ente e illustra le linee di intervento e le iniziative volte a garantire una adeguata gestione dell'acquisizione delle risorse umane, al fine di assicurare il funzionamento delle strutture organizzative e la realizzazione dei compiti istituzionali contenuti negli indirizzi degli organi politici-amministrativi.

L'obbligatorietà dell'adozione della programmazione triennale del fabbisogno è richiamata nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. contenente le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" che, all'articolo 6 comma 2, dispone che "*allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.....*". Conseguentemente, il documento in esame, al pari degli altri documenti programmatici redatti dall'Ente si inserisce nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e si pone quale strumento strategico di importanza assoluta per la pianificazione delle attività e per lo stesso funzionamento della Struttura camerale. Infatti, l'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che, nell'intento del legislatore, rappresenta una sorta di "*Testo Unico*" della programmazione destinato a sostituire i vari documenti di pianificazione previsti fino ad oggi e che introduce il concetto di "*pianificazione integrata*", al fine del superamento dell'approccio frammentato della programmazione.

Il PIAO, al pari di tutti gli atti programmatori, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale.

Sul Piano dei fabbisogni ha incidenza il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 che ha introdotto il nuovo Ordinamento Professionale a seguito di recepimento di una normativa primaria. Infatti l'articolo 52, comma 1-bis, come introdotto dall'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 80/2021 convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che i dipendenti pubblici siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali con possibilità sia di progressione all'interno dell'area che di accesso ad aree superiori.

Rispetto alle oramai superate quattro categorie, il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori (ex Categoria A); Area degli Operatori esperti (ex Categorie B1 e B3V); Area degli Istruttori (ex Categoria C); Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Categoria D).

Come previsto dall'articolo 13, comma 2, del CCNL 2019-2021 il personale della CCIAA di Bari in servizio al 1° aprile 2023 è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative con equivalenza e fungibilità di mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro della CCIAA; esse sono

individuare mediante le declaratorie definite nell'allegato A del CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse e di imminente esplicitazione da parte dall'Ente camerale in relazione al nuovo modello organizzativo in fase di ristrutturazione.

Il nuovo sistema di classificazione è precisamente riconvertito come segue:

Ex Categoria	Area CCNL del 16/11/2022 per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021
Categoria D1 - da D1 a D6 Categoria D3V - da D3V a D6V	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C - da C1 a C6	Area degli ISTRUTTORI
Categoria B1 - da B1 a B8 Categoria B3V - da B3V a B8V	Area degli OPERATORI ESPERTI
Categoria A - da A1 a A6	Area degli OPERATORI

L'ente camerale dopo essere intervenuto sulla macro e micro struttura con Determinazione del Segretario Generale n. 24 del 29 gennaio 2024 ha provveduto ad attribuire al personale in servizio i nuovi profili professionali ai sensi dell'art. 12, comma 6 del CCNL Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022.

La macrostruttura evidenzia una suddivisione dell'Ente in quattro grandi Aree pur in presenza di tre posizioni dirigenziali, in quanto il fabbisogno dirigenziale è strettamente vincolato ai limiti finanziari previsti dalla normativa in vigore.

La determinazione del fabbisogno del personale dell'Ente è inevitabilmente collegata al quadro normativo vigente ed in particolare alla riforma che ha interessato il sistema camerale italiano, concretizzatasi nella emanazione del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219 recante la *"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"*, che ha comportato importanti riflessi anche sugli aspetti organizzativi e strutturali delle Camere di Commercio e conseguentemente sulle facoltà assunzionali delle stesse attraverso:

- l'attuazione di un piano complessivo di razionalizzazione organizzativa di riassetto degli uffici e dei contingenti di personale con conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche e possibilità di realizzare processi di mobilità tra Camere;
- il divieto, a pena di nullità, sino al completamento delle citate procedure di mobilità, di assumere o impiegare nuovo personale o conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

A mitigare il divieto di effettuare assunzioni negli Enti camerali, la legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di bilancio per 2019), all'articolo 1 comma 450, aveva di fatto consentito agli Enti camerali, sia pure entro certi limiti, di avviare nuove procedure di reclutamento di personale, stabilendo che *"a decorrere dal 1° gennaio 2019 e*

fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica" (articolo 3 comma 9-bis del D. Lgs. 219/2016, introdotto dall'art. 1, comma 450 della legge 145/2018).

Restavano comunque applicabili i vincoli di cui all'articolo 6 comma 1 e all'articolo 33 commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001 per i quali le pubbliche amministrazioni devono procedere alla rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, necessariamente in via preliminare all'adozione del piano del fabbisogno e alle relative procedure di assunzione di personale, a pena di nullità degli atti posti in essere.

Per quanto concerne la verifica della situazione del personale in servizio presso l'Ente camerale, circa la sussistenza o meno delle situazioni considerate (soprannumerarietà, eccedenza o esubero), sempre nell'ambito del processo di riforma del sistema camerale ed in attuazione del D. Lgs. 219/2016, il MISE aveva provveduto ad emanare un apposito decreto (D.M. 08.08.2017, da ultimo sostituito dal D.M. 16.02.2018), recante la "rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale" che individuava, per ciascuna Camera di Commercio, la consistenza di risorse umane per categoria giuridica.

La dotazione organica rideterminata per la Camera di Commercio di Bari, così come riportata all'allegato D del menzionato Decreto Ministeriale, è riportata nello schema seguente che si aggiorna in base alla nuova classificazione del personale introdotta dall'art. 12 del CCNL del personale del Comparto "Funzioni Locali" per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA DAL DECRETO MISE 16.02.2018

AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	13
	D1	27
ISTRUTTORI	C	86
OPERATORI ESPERTI	B3	3
	B1	8
OPERATORI	A1	3
TOTALE		143

Tale dotazione rappresenta la consistenza dell'organico camerale all'esito del riordino del sistema camerale, ovvero una volta che la riforma sarà andata a regime. Viene così confermato il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno ancorata alla dotazione organica, prevedendo il criterio della dotazione organica come **valore finanziario rappresentativo** della dotazione di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'amministrazione individua la dotazione che ritiene maggiormente rispondente ai propri fabbisogni.

Il costo complessivo di tale dotazione, sintetizzato nella tabella sotto riportata, fissa il limite massimo di spesa annuale del personale che la Camera di Commercio di Bari non deve mai superare, nella fattispecie pari ad € 4.614.523,69 (valore aggiornato ai valori del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022 triennio 2019-2021 per il personale non dirigente e del CCNL del 16/07/2024 triennio 2019-2021 per il personale dirigente). In altri termini, il costo complessivo annuo del personale in servizio presso l'Ente, anche in seguito a variazioni connesse all'applicazione del piano occupazionale, non deve mai superare la somma suindicata.

DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/2/2018									
AREA	EX CAT.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE su posizione economica iniziale	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	3	€ 19.548,07	€ 58.644,20	€ 13.957,32	€ 54,54	€ 207,31	€ 4.984,76	€ 77.848,13
OPERATORI ESPERTI	B	8	€ 20.620,72	€ 164.965,75	€ 39.261,85	€ 153,42	€ 583,15	€ 14.022,09	€ 218.986,26
	B3V	3	€ 21.745,62	€ 65.236,86	€ 15.526,37	€ 60,67	€ 230,61	€ 5.545,13	€ 86.599,65
ISTRUTTORI	C	86	€ 23.175,61	€ 1.993.102,39	€ 474.358,37	€ 1.853,59	€ 7.045,62	€ 169.413,70	€ 2.645.773,66
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	27	€ 25.146,71	€ 678.961,24	€ 161.592,77	€ 631,43	€ 2.400,13	€ 57.711,71	€ 901.297,28
	D3V	13	€ 28.766,51	€ 373.964,61	€ 89.003,58	€ 347,79	€ 1.321,96	€ 31.786,99	€ 496.424,93
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 47.105,77	€ 141.317,31	€ 33.633,52	€ 131,43	€ 499,56	€ 12.011,97	€ 187.593,78
TOTALE		143	€ 186.109,01	€ 3.476.192,36	€ 827.333,78	€ 3.232,86	€ 12.288,34	€ 295.476,35	€ 4.614.523,69

In merito alla determinazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 – 2027 (e del Piano dei fabbisogni 2025), occorre considerare la situazione iniziale relativa al **personale in servizio alla data del 01.01.2025**, che evidenzia un numero totale di dipendenti pari a 113 unità come riportato nella tabella seguente:

PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2025

AREA	EX CATEGORIA	NUMERO DIPENDENTI
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	5
	D1	23
ISTRUTTORI	C	73
OPERATORI ESPERTI	B3	4
	B1	4
OPERATORI	A1	1
TOTALE		113

Il costo complessivo del personale in servizio ad inizio anno è pari ad **€ 3.642.679,63**, come si evince in dettaglio nella **TABELLA 1** seguente.

TABELLA 1

COSTO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2025

AREA	POS. GIU.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	4.652,44	18,18	69,10	1.661,59	€ 25.949,38
OPERATORI ESPERTI	B1	4	€ 20.620,72	€ 82.482,88	19.630,92	76,71	291,58	7.011,04	€ 109.493,13
	B3V	4	€ 21.745,62	€ 86.982,48	20.701,83	80,89	307,48	7.393,51	€ 115.466,20
ISTRUTTORI	C	73	€ 23.175,61	€ 1.691.819,47	402.653,03	1.573,39	5.980,58	143.804,65	€ 2.245.831,13
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	23	€ 25.146,71	€ 578.374,39	137.653,10	537,89	2.044,55	49.161,82	€ 767.771,76
	D3V	5	€ 28.766,51	€ 143.832,54	34.232,14	133,76	508,45	12.225,77	€ 190.932,66
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 47.015,77	€ 141.047,31	33.569,26	131,17	498,60	11.989,02	€ 187.235,37
TOTALI		113	€ 186.019,01	€ 2.744.087,13	653092,7375	2552,001	9700,348	233247,41	€ 3.642.679,63

Sul piano numerico, dal confronto tra le unità in servizio alla data del 01.01.2025 e la dotazione organica determinata dal medesimo Decreto si rilevano le scoperture di unità di personale suddivise per Area/categoria evidenziate nella tabella seguente.

CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA MISE/PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2025					
AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2025	SITUAZIONE DI ECCEDENZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)	
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3	3	0	0
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	13	5	-8	-12
	D1	27	23	-4	
ISTRUTTORI	C	86	73	-13	-13
OPERATORI ESPERTI	B3	3	4	1	-3
	B1	8	4	-4	
OPERATORI	A1	3	1	-2	-2
TOTALE		143	113	-30	-30

Dall'esame della tabella, che fornisce una rappresentazione della situazione con riferimento alla data del 1° gennaio 2025, si evidenzia che **la CCIAA di Bari non presenta eccedenze**, precisamente presenta:

- una copertura complessiva nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione ex categoria D (D1 + D3) di n. 12 unità;

- una scopertura di n. 13 unità nell'Area Istruttori/ex categoria C;
- una scopertura di n. 3 unità lavorativa nell'Area degli operatori esperti ex categoria B. In proposito, si sottolinea che una unità appartenente alla predetta categoria risulta già in possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato;
- una scopertura totale di n. 2 unità nell'Area degli operatori/ex categoria A;

Inoltre, devono considerarsi le cessazioni di unità personale che sono intervenute e/o che interverranno nell'anno in corso;

Si specifica che in relazione al Piano occupazionale 2024, alla data del presente piano dei fabbisogni sono stati assunti n. 5 istruttori e n. 1 operatore con i seguenti profili professionali e tramite le seguenti procedure:

N	AREA / EX CATEGORIA	PIANO OCCUP.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
5	ISTRUTTORI	2023	n. 2 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Concorso Pubblico;
		2024	n. 3 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	
1	OPERATORI/ EX CATEGORIA A	2023	n. 1 Operatore servizi generali	- procedura relativa all'assunzione di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

Sono in atto e in fase di conclusione le procedure relative all'assunzione di n. 5 istruttori, n. 4 funzionari come di seguito riportato:

N	AREA / EX CATEGORIA	PIANO OCCUP.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
5	ISTRUTTORI/ EX CATEGORIA C	2023	n. 3 Istruttori processi organizzativi di supporto	- Concorso Pubblico;
		2024	n. 2 Istruttori processi organizzativi di supporto (di cui n. 1 categorie protette-riserva)	
4	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIO NI/ EX CATEGORIA D	2023	n. 1 Funzionari processi organizzativi di supporto n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Concorso Pubblico;
		2024	n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro n. 1 Funzionario specialista della comunicazione istituzionale	

Inoltre è di prossima assunzione n. 1 operatore con la procedura relativa alla LEGGE 29 marzo 1985, n. 113 "Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista.

In relazione ai Piani dei fabbisogni anni precedenti devono essere ancora avviate le procedure di progressione tra le aree finanziate secondo quanto disciplinato dal comma 8 dell'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL per il personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022 il quale recita che "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche 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" che saranno completate entro il 2025 nel rispetto della norma.

Sul fronte delle cessazioni previste nel triennio 2025-2027 le stesse sono dettagliate nella seguente **TABELLA 2**.

TABELLA 2
CESSAZIONI DI UNITÀ DI PERSONALE

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNI 2025 – 2026 – 2027								
Anno 2025			Anno 2026			Anno 2027		
Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione	Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione	Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione
n. 1	Area funzionari /ex cat. D3	01/01/25	n. 1	Istruttore/exC	01/01/26	n. 2	operatore esperto/ ex cat. B3	01/03/27
n. 1	Area funzionari /ex cat. D1	01/04/25	n. 1	Istruttore/exC	01/10/26	n. 1	Istruttore/exC	01/07/27
n. 1	Area funzionari /ex cat. D2	01/07/25	n. 1	Area funzionari /ex cat. D1	01/02/26			
n. 3	Area Istruttori/ex cat. C	15/04/2025						

Sia per effetto delle cessazioni di personale riferibili all'anno in corso, sia in considerazione delle programmate assunzioni di personale, la situazione che verrà a delinearsi al termine del corrente anno è riassunta nella tabella sotto riportata.

AREA	CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2025	CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2025*	ASSUNZIONI DI PERSONALE GIA' PROGRAMMATE **	PERSONALE IN SERVIZIO TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI anno 2024 E ASSUNZIONI vecchi piani dei fabbisogni	
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3	0	0		3
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	5	0	0	5	30
	D1	23	-2	4	25	
ISTRUTTORI	C	73	-3	5		75
OPERATORI ESPERTI	B3	4	0	0	4	8
	B1	4	0	0	4	
OPERATORI	A	1	0	1		2
TOTALE		113	-5	10		118

* Si è eliminata dalla presente colonna l'unità cessata all'01/01/2025 non essendo stata conteggiata già nella colonna del personale in servizio al 1 gennaio 2025: n. 1 unità appartenente all'area dei Funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D3V) .

**Trattasi di assunzioni rinvenienti dai Piani Occupazionali 2023 e 2024;

Il costo complessivo annuale delle **n. 118** unità che risulteranno in servizio presso l'Ente nell'anno in corso, in conseguenza delle assunzioni e cessazioni programmate e avviate nei piani dei fabbisogni fino al 2024, è pari ad **€ 3.796.921,38** come risulta meglio dettagliato in **TABELLA 4** sotto riportata .

TABELLA 3

COSTO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2025

(includere le unità ancora da assumere dei piani occupazionali dal 2023 al 2024 delle procedure già avviate)

AREA	ex categoria	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	2	€ 19.548,07	€ 39.096,14	9.304,88	36,36	138,20	3.323,17	€ 51.898,75
OPERATORI ESPERTI	B1	4	€ 20.620,72	€ 82.482,88	19.630,92	76,71	291,58	7.011,04	€ 109.493,13
	B3V	4	€ 21.745,62	€ 86.982,48	20.701,83	80,89	307,48	7.393,51	€ 115.466,20
ISTRUTTORI	C	75	€ 23.175,61	€ 1.738.170,69	413.684,62	1.616,50	6.144,43	147.744,51	€ 2.307.360,75
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	25	€ 25.146,71	€ 628.667,81	149.622,94	584,66	2.222,34	53.436,76	€ 834.534,52
	D3V	5	€ 28.766,51	€ 143.832,54	34.232,14	133,76	508,45	12.225,77	€ 190.932,66
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 47.015,77	€ 141.047,31	33.569,26	131,17	498,60	11.989,02	€ 187.235,37
TOTALI		118	€ 186.019,01	€ 2.860.279,84	680746,6027	2660,0603	10111,089	243123,79	€ 3.796.921,38

In sintesi le assunzioni per il triennio relativamente alle cessazioni intervenute in fase di aggiornamento per l'anno 2025 e alle cessazioni dell'anno precedente per gli anni 2026 e 2027 sono rappresentate come segue:

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
N. 1 Funzionario specialista della comunicazione Istituzionale; N. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	N. 3 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government	N. 1 Funzionario Processi organizzativi di supporto
N. 4 istruttore Processi organizzativi di supporto N. 1 Istruttore servizi promozionali per lo sviluppo delle imprese e il turismo.	N. 3 istruttore Processi organizzativi di supporto	N.2 istruttore Processi organizzativi di supporto
n. 1 Operatore servizi generali		

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025

La predisposizione del Piano dei fabbisogni anno 2025 è strettamente collegata alle politiche adottate a livello nazionale in materia di assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, non vi sono state modifiche al regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle Camere di Commercio che pertanto resta regolato, anche per il 2025, dall'articolo 3 commi 9 e 9 bis del D. Lgs. 219/2016.

Pertanto, nella programmazione delle assunzioni nell'Ente camerale occorre tener presente che:

- fino al completamento delle procedure di mobilità, alle Camere di Commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione;
- fino al completamento delle procedure di mobilità, le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, **nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente** al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

Quindi, anche per il 2025, le nuove assunzioni a tempo indeterminato negli enti camerale accorpati o non interessati da accorpamento sono possibili, previa programmazione dei fabbisogni (nel rispetto della mobilità obbligatoria e volontaria), solo nei limiti stabiliti dal citato articolo 3 comma 9-bis del D. Lgs. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della legge 145/2018), fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita alla dotazione organica formalmente adottata con Decreto MISE 18.02.2018.

In altri termini, non essendo la Camera di Commercio di Bari coinvolta in alcuna procedura di accorpamento, anche per il 2025 si ritengono valide le disposizioni già in vigore per gli anni precedenti dal 2019 al 2024, che **consentono agli enti camerale l'assunzione di nuovo personale nei limiti di spesa corrispondente al 100% delle cessazioni di personale dell'anno precedente**.

Al fine di determinare le opportunità assunzionali consentite, occorre pertanto considerare due limitazioni:

- 1) il costo complessivo del personale in servizio presso l'Ente deve essere costantemente mantenuto in misura inferiore rispetto al costo teorico complessivo della dotazione organica determinata dal Decreto MISE 18.02.2018 **€ 4.614.523,69** (importo aggiornato al CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022 triennio 2019-2021 per il personale non dirigente e con il CCNL del 16/07/2024 triennio 2019-2021 per il personale dirigente);
- 2) l'assunzione di nuovo personale deve avvenire nei limiti della spesa corrispondente al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

Quanto al punto sub 1), in capo all'ente camerale residua un importo pari ad **€ 817.602,31** utilizzabile per le nuove assunzioni di personale.

Tale importo, determinato sulla base del calcolo sotto riportato, costituisce il limite massimo di costo per il personale che la Camera di Commercio di Bari potrebbe potenzialmente sostenere in relazione a nuove assunzioni di personale, rispettando il valore finanziario massimo di spesa fissato dal Decreto Ministeriale 18.02.2018.

COSTO TEORICO COMPLESSIVO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 18.02.2018	€ 4.614.523,69	-
COSTO PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2025 (tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni dell'anno corrente rinvenienti dai piani occupazionali precedenti (Tabella 4))	€ 3.796.921,38	=
RESIDUO SPESA DEL PERSONALE UTILIZZABILE PER NUOVE ASSUNZIONI	€ 817.602,31	

Per quanto riguarda l'ulteriore condizione di cui al sub 2), per la quale le nuove assunzioni possono essere programmate nei limiti del risparmio di spesa derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno precedente, **nell'anno 2024 sono cessati dal servizio n. 7 unità di personale** e precisamente:

CESSAZIONI ANNO 2024		
Numero unità	area	Ex Categoria
0	dirigente	Dirigente
0	Funzionari ed Elevata qualificazione	Categoria D3
3		Categoria D1
2	Istruttori	Categoria C
0	Operatori esperti	Categoria B3
2		Categoria B1
0	Operatori	Categoria A
7 unità		TOTALE CESSAZIONI

Le cessazioni hanno complessivamente generato un risparmio di spesa, come meglio riportato in **TABELLA 4**, pari ad **€ 216.420,33**

**TABELLA 4
RISPARMIO DI SPESA CESSAZIONI ANNO 2024**

AREA	EX CAT. EC.	N. DIP.	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI esperti	B	2	€ 20.620,72	€ 41.241,44	€ 9.815,46	€ 38,35	€ 145,79	€ 3.505,52	€ 54.746,57
ISTRUTTORI	C	2	€ 23.175,61	€ 46.351,22	€ 11.031,59	€ 43,11	€ 163,85	€ 3.939,85	€ 61.529,62
FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	3	€ 25.146,71	€ 75.440,14	€ 17.954,75	€ 70,16	€ 266,68	€ 6.412,41	€ 100.144,14
TOTALI		7	€ 68.943,04	€ 163.032,79	€ 38.801,81	€ 151,62	€ 576,32	€ 13.857,79	€ 216.420,33

Pertanto, i limiti di carattere giuridico ed economico che la normativa pone concernenti le opportunità assunzionali della Camera di Commercio di Bari sono determinati dai seguenti fattori:

- il costo complessivo del personale a regime non deve essere superiore al costo della dotazione organica determinata dal Decreto Mise del 18.02.2018, pari ad **€ 4.614.523,69**, importo adeguato ai CCNL del personale dirigente e non dirigente in vigore;
- l'importo massimo utilizzabile per nuove assunzioni non può essere superiore ad **€ 817.602,31**;
- il costo delle nuove assunzioni non deve superare il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale intervenute nell'anno 2024, pari ad **€ 216.420,33**

È di tutta evidenza che tutte le risorse derivanti dal risparmio di spesa per le cessazioni di personale intervenute nell'anno 2024, pari ad **€ 216.420,33** possono essere utilizzate per l'assunzione di nuovo personale, in quanto trattasi di una cifra che, sommata al costo del personale in servizio al 31.12.2025 (pari ad **€ 3.796.921,38**), consente di mantenersi ampiamente al di sotto del costo della dotazione organica.

RISPARMIO DI SPESA CESSAZIONI ANNO 2024	€ 216.420,33	+
COSTO TEORICO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2025	€ 3.796.921,38	=
TOTALE	€ 4.013.341,71	
CONFRONTO CON IL COSTO TEORICO COMPLESSIVO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 18.02.2018		
€ 4.013.341,71 < € 4.614.523,69		

Fermo restando il nuovo orientamento di assunzione propenso a reperire professionalità e competenze specifiche adeguate alle esigenze organizzative dell'Ente, è comunque opportuno - sul piano esclusivamente quantitativo - cercare di individuare le unità di personale da reclutare nell'anno in corso, raffrontando la situazione del personale in servizio (all'esito delle assunzioni di cui ai piani dei fabbisogni in atto e delle cessazioni di unità di personale intervenute o che interverranno in corso d'anno), con la dotazione organica potenziale stabilita nel Decreto MISE.

CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA MISE/PERSONALE IN SERVIZIO ALL'ESITO DELLE CESSAZIONI E ASSUNZIONI DELL'ANNO 2024

AREA	EX CAT.	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO INCLUDE LE CESSAZIONI E LE ASSUNZIONI relativi ai piani di fabbisogno fino al 2024	SITUAZIONE DI ECCEDEXENZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)
DIRIGENTI		3	3	0
Funzionari elevata qualificazione	ex D3	13	6	-9
	ex D1	27	25	
Istruttori	ex C	86	75	-11
Operatori esperti	ex B3	3	4	-3
	ex B1	8	4	
operatori	ex A1	3	1	-1
TOTALE		143	118	-24

La tabella sopra riportata evidenzia una scopertura complessiva di personale nella misura di **n. 24** unità e precisamente:

- n. 9 unità di personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione ex/categoria D (D1 + D3);
- n. 11 unità appartenenti all'area degli istruttori ex/categoria C;
- n. 3 unità appartenenti all'area degli operatori esperti ex/categoria B (B1 e B3);
- n. 1 unità appartenenti all'area degli operatori ex/categoria A.

Con riferimento alla copertura delle quote di riserva obbligatoria di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante le *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* ed avente come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della legge citata, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette *“nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 lavoratori”*.

Alla data del 1° gennaio 2025, nell'Ente camerale si registra **n. 1 scopertura** di unità lavorative appartenenti alle predette categorie protette, per la quale si procederà nel 2025 alla relativa copertura essendo già stata avviata la procedura per l'assunzione di un centralista non vedente (Legge 113 /1985), in tal modo l'Ente camerale avrà adempiuto a pieno agli obblighi di assunzione obbligatoria di cui alla Legge 68/1999.

Come innanzi evidenziato l'Ente camerale sta vivendo una nuova fase che fa emergere la necessità di reperire nuove competenze professionali per l'esplicazione delle nuove attività che richiedono competenze sempre più specialistiche. Si è quindi provveduto già a partire dall'anno 2024 ad effettuare una ricognizione delle competenze professionali.

Risulta pertanto necessario procedere ad effettuare una rappresentazione delle risorse messe a disposizione per i piani occupazionali a partire dall'anno 2022 e del loro effettivo utilizzo.

Si riportano di seguito i prospetti per i singoli piani occupazionali e la sintesi degli importi utilizzabili per l'anno 2025:

RISORSE DISPONIBILI PIANO OCCUPAZIONALE 2022									€ 305.505,33
ASSUNZIONI	RISORSE UTILIZZATE								
dirigente	1	€ 45.015,17	€ 45.015,17	€ 10.713,61	€ 41,86	€ 159,13	€ 3.826,29	€ 59.756,06	
operatore	0	€ 19.548,07	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
istruttore	4	€ 23.175,61	€ 92.702,44	€ 22.063,18	€ 86,21	€ 327,70	€ 7.879,71	€ 123.059,24	
funzionario/elevata qualificazione	3	€ 25.146,71	€ 75.440,14	€ 17.954,75	€ 70,16	€ 266,68	€ 6.412,41	€ 100.144,14	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE									€ 223.203,38
									RISORSE DISPONIBILI € 22.545,89

RISORSE PIANO OCCUPAZIONALE 2023									€ 306.873,14
ASSUNZIONI	RISORSE UTILIZZATE								
operatore	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	€ 4.652,44	€ 18,18	€ 69,10	€ 1.661,59	€ 25.949,38	
istruttore	5	€ 23.175,61	€ 115.878,05	€ 27.578,97	€ 107,77	€ 409,63	€ 9.849,63	€ 153.824,05	
funzionario/elevata qualificazione	2	€ 25.146,71	€ 50.293,43	€ 11.969,84	€ 46,77	€ 177,79	€ 4.274,94	€ 66.762,76	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE									€ 246.536,19
									RISORSE DISPONIBILI € 60.336,95

RISORSE PIANO OCCUPAZIONALE 2024									€ 249.152,76
ASSUNZIONI	RISORSE UTILIZZATE								
istruttore	5	€ 23.175,61	€ 115.878,05	€ 27.578,97	€ 107,77	€ 409,63	€ 9.849,63	€ 153.824,05	
funzionario/elevata qualificazione	2	€ 25.146,71	€ 50.293,43	€ 11.969,84	€ 46,77	€ 177,79	€ 4.274,94	€ 66.762,76	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE									€ 220.586,81
									RISORSE DISPONIBILI € 28.565,95

RISORSE UTILIZZABILI PER PIANO OCCUPAZIONALE 2025		
risorse disponibili piano occupazionale 2022		€ 22.545,89
risorse disponibili piano occupazionale 2023		€ 60.336,95
risorse disponibili piano occupazionale 2024		€ 28.565,95
risorse disponibili piano occupazionale 2025		€ 216.420,33
TOTALE		€ 327.869,12

Effettuata tale ricognizione e tenuto conto dei margini stabiliti dalle norme di riferimento circa le possibilità assunzionali dell'Ente camerale per l'anno 2025 la proposta assunzionale per l'anno 2025 dall'esterno e la seguente:

ASSUNZIONI ANNO 2025	
N. UNITÀ	AREA / EX CATEGORIA
2	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONI/EX CATEGORIA D
5	ISTRUTTORI/EX CATEGORIA C
1	OPERATORI ESPERTI
1	OPERATORE
9	TOTALE ASSUNZIONI

Il costo relativo a tali assunzioni è rappresentato dalla tabella

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2025

AREA	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
operatore	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	€ 4.652,44	€ 18,18	€ 69,10	€ 1.661,59	€ 25.949,38
operatore esperto	1	€ 20.620,72	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 72,89	€ 1.752,76	€ 27.373,28
istruttore	5	€ 23.175,61	€ 115.878,05	€ 27.578,97	€ 107,77	€ 409,63	€ 9.849,63	€ 153.824,05
funzionario/elevata qualificazione	2	€ 25.146,71	€ 50.293,43	€ 11.969,84	€ 46,77	€ 177,79	€ 4.274,94	€ 66.762,76
TOTALI	9	€ 88.491,11	€ 206.340,26	€ 49.108,98	€ 191,90	€ 729,41	€ 17.538,92	€ 273.909,47

Il costo su riportato di € 273.909,47 necessario per le 9 assunzioni trova copertura tra le risorse disponibili degli anni 2022 - 2023 -2024 e 2025 come di seguito riportato:

RISORSE UTILIZZATE PER PIANO OCCUPAZIONALE 2025			
ANNO	IMPORTO	UTILIZZO	RISORSE RESIDUE DA UTILIZZARE
2022	€ 22.545,89	€ 22.545,89	€ 0,00
2023	€ 60.336,95	€ 60.336,95	€ 0,00
2024	€ 28.565,95	€ 28.565,95	€ 0,00
2025	€ 216.420,33	€ 162.460,68	€ 53.959,65
TOTALE	€ 327.869,12	€ 273.909,47	€ 53.959,65

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Il nuovo CCNL per il personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022 prevede all'art. 15 l'istituto della progressione per aree e al comma 8 dell'art. 13 "Norme di prima applicazione" disciplina che "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche 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." L'importo da aggiungersi all'importo disponibile per le assunzioni è calcolato come illustrato dal seguente prospetto:

Conto Annuale 2018	Tabella 12	Tabella 13	MONTE SALARIO 2018 PERSONALE CAMRALE
totale tabella	€ 3.646.551,00	€ 1.264.702,00	
Segretario Generale	-€ 54.955,00	-€ 183.536,00	
dirigenti	-€ 97.005,00	-€ 163.489,00	
totale personale non dirigente	€ 3.494.591,00	€ 917.677,00	€ 4.412.268,00
CCNL 16/11/2022			
Art. 13 Norme di prima applicazione COMMA 8	0,55% MONTE SALARIO 2018=		€ 24.267,47

I commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13 del CCNL summenzionato disciplinano l'istituto delle progressioni tra aree che in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, potranno essere realizzate per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni da parte dei dipendenti in servizio. Tali progressioni saranno attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella C di corrispondenza. Il successivo articolo 15 tratta delle progressioni tra le aree a regime.

La CCAA di Bari ritiene di applicare la procedura transitoria di cui all'art. 13 del già menzionato CCNL

Con deliberazione n. [184/2024/PAR](#) la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Piemonte ha affermato che se le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 siano finanziate dagli Enti con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (0,55% del monte salari 2018), le stesse possono avvenire in deroga tanto ai limiti assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (e relativo D.M attuativo), quanto al limite generale di spesa posto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006.

Inoltre, viste le indicazioni date dall'ANCI - illustrate nel Quaderno di Novembre 2024 – nonché i vari chiarimenti impartiti dall' ARAN e anche da Unioncamere nazionale, la CCAA di Bari in fase di redazione del presente piano dei fabbisogni anno 2025 ritiene portare a termine nell'anno 2025 la procedura relativa alle progressioni verticale in deroga nella rimodulazione delle risorse già assegnate ai sensi dell'art. 13 del summenzionato CCNL.

PROGRESSIONI TRA AREE commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13 del CCNL 16/02/2022 "FUNZIONI LOCALI" TRIENNIO 2019-2021			
N	AREA	PIANO OCCUP.	PROFILO PROFESSIONALE
4	DA ISTRUTTORI	2019 2020 2021 2022	n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
	A FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2023	n. 1 Funzionari processi organizzativi di supporto n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
		2024	n. 1 Funzionario servizi ispettivi
6	DA OPERATORI ESPERTI	2023	n. 2 Istruttori processi organizzativi di supporto n. 1 Istruttori servizi ispettivi n. 2 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
	A ISTRUTTORI	2024	n. 1 Istruttori servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government

Tale programmazione presuppone i seguenti costi con un risparmio di spesa pari ad € 980,52. Tale importo pur coprendo una possibile progressione tra l'area dell'operatore e quella dell'operatore esperto non può essere utilizzata entro il 31/12/2025 per la mancanza dei requisiti alla partecipazione da parte dei dipendenti interessati.

AREE PROGRESSIONE VERTICALE	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M	
		STIPENDIO TABELLARE+INDENNITA' DI COMPARTO CARICO BILANCIO	TOTALE PER NUMERO DI DIPENDENTI
DA OPERATORE AD OPERATORE ESPERTO	0	€ 821,48	€ 0,00
DA OPERATORE ESPERTO A ISTRUTTORE	6	€ 2.562,21	€ 15.373,26
DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	4	€ 1.978,42	€ 7.913,69
TOTALI	10	€ 5.362,11	€ 23.286,95

Dalla Tabella su esposta si denota che le risorse di cui al comma 8 dell'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL del 16/11/2022 sono utilizzate secondo lo schema riassuntivo su riportato ed elaborato in base alle indicazioni poste dal quesito Aran CFL207.

L'attuazione teorica della selezione presupporrebbe un risparmio di spesa pari ad € 980,52. Tali risorse residue potrebbero aumentare in caso di non piena partecipazione di dipendenti appartenenti ad un'area. In tal caso al fine di non perdere le risorse e garantire l'aspettativa del personale camerale ad una valorizzazione delle proprie professionalità, il Segretario Generale è delegato dalla Giunta camerale a rimodulare il numero dei dipendenti e i relativi profili professionali ai fini del pieno utilizzo delle risorse disponibili in funzione degli sviluppi organizzativi in favore del profilo "servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government" e delle eventuali evoluzioni normative che si possano manifestare nel corso del 2025.

CONCLUSIONI

In fase di aggiornamento ai fini dei profili professionali da prendere in considerazione per le assunzioni oltre a far riferimento ai seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta camerale n. 103 del 6 ottobre 2023 avente per oggetto: “Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari”;
- Determinazione del Segretario Generale n. 97 del 15 dicembre 2023 avente per oggetto: “Struttura organizzativa dell’Ente. Articolazione e Organizzazione degli Uffici”;
- Ordine di Servizio n.7 del 29 dicembre 2023 “mobilità interna del Personale”;
- Determinazione del Segretario generale n.24 del 29/01/2024 avente per oggetto: “Attribuzione al personale in servizio dei nuovi profili professionali - art. 12, comma 6 del CCNL Comparto “Funzioni Locali” del 16/11/2022”;

si è tenuto conto del D.L. n. 25 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14/03/2025 il quale è intervenuto sui seguenti istituti:

- **A) SCORRIMENTO E UTILIZZAZIONE DELLE GRADUATORIE** Viene modificato il quinto periodo dell’art. 35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001, norma che stabiliva che *“in caso di rinuncia all’assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall’assunzione, l’amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori entro il limite di cui al quarto periodo”* dello stesso comma (sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l’ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso). Nel nuovo testo, la norma si limita a stabilire che *“entro il termine di validità delle graduatorie (attualmente, due anni dalla data di approvazione) e nei limiti delle facoltà assunzionali già autorizzate, le amministrazioni possono procedere allo scorrimento delle graduatorie nei limiti di cui al quarto periodo”*; pertanto, lo scorrimento della graduatoria non è più limitato ai soli tassativi casi prima indicati, ma torna ad essere possibile in tutti i casi di dimissioni del vincitore, purché entro il termine di validità della stessa, come pure in caso di posti resisi successivamente vacanti. Quello che non viene modificato, almeno a regime è il riferimento al limite del quarto periodo; resta confermato che il numero degli idonei non vincitori che non può superare il venti per cento dei posti messi a concorso. E’ tuttavia prevista una deroga (stabilita dall’art. 4, comma 9) per le graduatorie approvate negli anni 2024 e 2025 e per quelle dei concorsi banditi nel periodo di vigenza della riduzione del turn-over di cui all’art. 1, comma 823, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (che però non riguarda le CCIAA): l’art. 4, comma 9 del DL in esame stabilisce, infatti, che in questi casi non si applica il limite di cui al quarto periodo dell’art. 35, comma 5-ter, D.Lgs. 165/2001 (con la conseguenza che non ci sono limiti al numero degli idonei).
- **B) ART. 12 ULTERIORI MISURE URGENTI PER LA FUNZIONALITA’ DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** Il comma 5 prevede che il PIAO dovrà anche definire, in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica.

C) PREVIA MOBILITA’ VOLONTARIA Si sostituisce integralmente l’art. 30, comma 2-bis del D.Lgs. 165/2001, confermando l’istituto della mobilità volontaria, ma con una formula del tutto nuova. Si prevede, infatti, che le amministrazioni debbano obbligatoriamente destinare alla mobilità volontaria di cui all’art. 30 una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali.

L'Ente camerale in questa fase di riorganizzazione ha fatto emergere la necessità di reperire nuove competenze professionali per l'esplicazione delle nuove attività che richiedono competenze sempre più specialistiche. Tale ricognizione si rende inoltre necessaria alla luce della normativa su esposta e dalle risultanze scaturite dai concorsi già espletati e dalle cessazioni intervenute.

In particolare è emersa l'esigenza di modificare i profili professionali nell'ambito dell'acquisizione del personale tramite le progressioni tra aree in deroga di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022 e specificatamente si è proceduto a sostituire:

> per il piano dei fabbisogni relativo all'anno 2023

- n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
- n. 2 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Istruttori servizi servizi ispettivi e n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government

> per il piano dei fabbisogni relativo all'anno 2024

- n. 1 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro con n. 1 Istruttori servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government

Per l'acquisizione del personale dall'esterno si è proceduto a fare le seguenti modifiche:

> per il piano dei fabbisogni relativo all'anno 2025

- N. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government con un n. 1 Funzionario specialista della comunicazione Istituzionale;
- da N. 4 a n. 1 collaboratore esperto amministrativo contabile
- da N. 1 a n. 4 istruttori Processi organizzativi di supporto

come da tabella:

AREA	PIANO DEI FABBISOGNI	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2025	N. 1 Funzionario specialista della comunicazione Istituzionale; N. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 se previsto dalla normativa - Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
ISTRUTTORI	2025	N. 4 istruttore Processi organizzativi di supporto N. 1 Istruttore servizi promozionali per lo sviluppo delle imprese e il turismo.	- CONCORSO PUBBLICO
OPERATORI ESPERTI	2023	N. 1 collaboratore esperto amministrativo contabile	- procedura relativa all'assunzione di un centralinista non vedente (Legge 113 /1985)
OPERATORI	2025	n. 1 Operatore servizi generali	
TOTALE ASSUNZIONI 9			

La situazione del personale in servizio che verrebbe a determinarsi a fine anno 2025 è riportata nella TABELLA 5 che sintetizza il Piano dei fabbisogni della Camera di Commercio di Bari per l'anno 2025.

TABELLA 5 PIANO DEI FABBISOGNI 2025

DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 16.02.2018		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2025		PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2025 (ASSUNZIONI E CESSAZIONI ANNO 2025)		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2025 ALL'ESITO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025	
AREA / EX Cat.	Dip.	AREA / EX Cat	Dip.	AREA / EX Cat	Dip.	AREA / EX Cat.	Dip
DIRIGENTI	3	DIRIGENTI	3	DIRIGENTI	0	DIRIGENTI	3
FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	13	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	5	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	Considerata nella colonna precedente la cessazione di un D3V	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	5
FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D1	27	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D1	23	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D1	+4 piano fabbisogni 2022-2023-2024 +2 piano dei fabbisogni 2025 +4 progressioni tra aree -2 cessazioni	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D1	31
TOT. FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	40	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	28	FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	+8	TOT. FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	36
ISTRUTTORI/EX CAT. C	86	ISTRUTTORI/EX CAT. C	73	ISTRUTTORI/EX CAT. C	+5 piano fabbisogni 2023-2024 +5 piano dei fabbisogni 2025 +6 progressioni tra aree - 4 progressioni tra aree - 3 cessazioni +9	ISTRUTTORI/EX CAT. C	82
OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	3	OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	4	OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	- 4 progressione fra aree	OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	0
OPERATORI ESPERTI/ EX B1	8	OPERATORI ESPERTI/ EX B1	4	OPERATORI ESPERTI/ EX B1	+1 piano fabbisogni 2023 - 2 progressione fra aree -5	OPERATORI ESPERTI/ EX B1	3
OPERATORI/ EX CAT.A	3	OPERATORI/ EX CAT.A	1	OPERATORI/ EX CAT.A	+1 piano dei fabbisogni 2025	OPERATORI/ EX CAT.A	2
TOTALE	143		113		13		126

NB: Le scoperture dell'area dei Funzionari di Elevata Qualificazione D devono essere considerate riferibili alla intera ex categoria D1+ D3. Le scoperture dell'area degli Operatori esperti ex categoria B devono essere considerate riferibili alla intera ex categoria B1+ B3.

Infine, si riporta in TABELLA 6 la previsione del costo del personale in servizio al perfezionamento delle procedure di assunzione in atto ed all'esito del Piano dei Fabbisogni per il corrente anno, pari ad € 4.070,082,27 cifra che rispetta il limite del costo della dotazione organica rideterminata dal Decreto MISE del 18.02.2018 di € 4.607.176,17 aggiornata con i CCNL in vigore.

TABELLA 6

PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2025

AREA	EX CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	2	€ 19.548,07	€ 39.096,14	9.304,88	36,36	138,20	3.323,17	€ 51.898,75
OPERATORI ESPERTI	B1	3	€ 20.620,72	€ 61.862,16	14.723,19	57,53	218,68	5.258,28	€ 82.119,85
	B3V	0	€ 21.745,62	€ 0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
ISTRUTTORI	C	82	€ 23.175,61	€ 1.900.399,95	452.295,19	1.767,37	6.717,91	161.534,00	€ 2.522.714,42
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	31	€ 25.146,71	€ 779.548,09	185.532,44	724,98	2.755,70	66.261,59	€ 1.034.822,80
	D3V	5	€ 28.766,51	€ 143.832,54	34.232,14	133,76	508,45	12.225,77	€ 190.932,66
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 47.105,77	€ 141.317,31	33.633,52	131,43	499,56	12.011,97	€ 187.593,78
TOTALI		126	€ 186.109,01	€ 3.066.056,18	729721,3716	2851,4323	10838,509	260614,78	€ 4.070.082,27