



CAMERA  
DI COMMERCIO  
INDUSTRIA  
ARTIGIANATO  
E AGRICOLTURA  
DI TRENTO

*Pronti all'impresa*

# Piano Triennale Fabbisogno di personale 2022-2024

## Premessa

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevista in primis dal D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, è uno strumento di programmazione e gestione fondamentale al fine di accrescere l'efficienza delle amministrazioni, razionalizzare il costo del lavoro pubblico, e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di un documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento del personale, che si sviluppa in prospettiva triennale e di anno in anno viene aggiornato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo e funzionale, sempre nell'ottica di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La scelta dell'Ente camerale di predisporre un programma relativo al fabbisogno di personale, nonostante non esista ancora uno specifico obbligo al riguardo<sup>1</sup>, si ricollega ai recenti interventi normativi che, dall'introduzione con il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) fino al più recente D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 (PNRR), tendono a porre sempre più l'attenzione sul capitale umano quale leva per il progressivo rinnovamento delle pubbliche amministrazioni.

Con il piano dei fabbisogni la Camera di Commercio I.A.A. di Trento indica la consistenza della dotazione organica quale presupposto per individuare, in base ai fabbisogni programmati, le esigenze di personale da reclutare, anche in relazione alla previsione delle possibili cessazioni. Nello specifico, con il presente documento, dopo una sintetica analisi della realtà occupazionale odierna e delle principali variazioni alle posizioni lavorative degli ultimi anni, si fisseranno gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e quelli relativi alla valorizzazione delle risorse interne, cercando di andare oltre al concetto di mero adempimento finalizzato ad un asettico ricambio del personale.

La predisposizione di tale piano tiene conto della pianificazione delle attività e della programmazione di bilancio, garantendo il necessario coordinamento e la coerenza tra le previsioni che si vanno ad adottare e i vincoli finanziari, di bilancio e quelli stabiliti dalla Provincia autonoma di Trento e derivanti dall'applicazione di norme di legge. Il documento programmatico in oggetto si sostanzia in una pianificazione flessibile destinata a plasmarsi alle effettive esigenze dell'Amministrazione.

---

<sup>1</sup> In virtù della potestà ordinamentale in materia di Camere di commercio spettante alla Regione autonoma Trentino – Alto Adige, per l'anno 2022 è prevista la mera facoltà di corredare il Piano integrato di attività e organizzazione con altri contenuti, quali il Piano del triennale del fabbisogno del personale (art. 4 L.R. 20 dicembre 2021).

## Dotazione Organica

L'attuale dotazione organica del personale camerale è la seguente:

<i>P.E.P.<sup>2</sup></i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Numero</i>
	<i>Carriera dirigenziale</i>	4
<b>C3</b>	<i>Responsabile tecnico-amministrativo</i>	54
<b>C2 - C3</b>	<i>Referente tecnico-amministrativo</i>	
<b>C1 - C2 - C3</b>	<i>Collaboratore tecnico-amministrativo</i>	
<b>B3 - B4 - B4S</b>	<i>Assistente tecnico-amministrativo</i>	55
<b>B1 - B2 - B2S</b>	<i>Operatore tecnico-amministrativo</i>	18
<b>A2 - A3</b>	<i>Addetto ai servizi amministrativo-contabile</i>	
<b>A2 - A3</b>	<i>Centralinista</i>	1
<b>A2 - A3</b>	<i>Addetto qualificato ai servizi ausiliari</i>	8
<b>A1 - A2 - A3</b>	<i>Addetto ai servizi ausiliari</i>	
<b>TOTALE</b>		<b>140</b>

All'1 gennaio 2022 e all'1 gennaio 2018 il personale attivo è così distribuito:

	<i>Personale attivo all'1 gennaio 2018</i>	<i>Personale attivo all'1 gennaio 2022</i>
<i>DIRIGENTI</i>	4	2
<i>AREA C</i>	37	44
<i>AREA B</i>	67	66
<i>AREA A</i>	8	7
<i>GIORNALISTA</i>	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>120</b>

<sup>2</sup> Profilo Economico Professionale

## Scenario interno

### Lo sblocco del turnover

Dai primi anni duemila la Pubblica Amministrazione ha assistito ad una rilevante riduzione delle assunzioni. Il progressivo sblocco del turnover, che si è poi concretizzato intorno agli anni 2015-2017, ha consentito agli enti di rimettere in moto la macchina delle procedure concorsuali per nuove assunzioni, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Anche l'Ente camerale, che aveva svolto l'ultimo concorso nel 2010, ha potuto bandire successivamente alcuni concorsi pubblici per coprire figure professionali rimaste scoperte, sia per ruoli di funzionari che di impiegati, con l'obiettivo di avviare una prima politica di svecchiamento dell'Ente.

Nel corso del 2018 è stato attivato un concorso pubblico per posizione economico professionale C1 – profilo professionale di Collaboratore tecnico amministrativo.

Il profilo economico professionale messo a concorso riguardava figure di laureati per coprire eventuali posizioni organizzative scoperte e per garantire un profilo di spessore che tenga conto delle nuove funzioni e competenze che la pubblica amministrazione è tenuta ad acquisire.

L'età media del personale in servizio all'1 gennaio 2018 (50,15) era in linea con la media dell'intero pubblico impiego nazionale (50,30 anni).

Dei 117 dipendenti attivi nel 2018, 68 erano in possesso del diploma di scuola secondaria e 38 erano in possesso di laurea.

Nel 2020 è stato bandito un concorso per la posizione economico professionale B3 – profilo professionale di Assistente tecnico amministrativo, con accesso ai diplomati, per far fronte alla necessità di assunzione di profili intermedi. Si tratta di figure professionali in possesso di conoscenze tecniche, teoriche e pratiche in grado di svolgere sia funzioni specialistiche che funzioni di supporto e/o di coordinamento.

Le nuove assunzioni hanno comportato un abbassamento dell'età media del personale in servizio all'1 gennaio 2022, che si è assestata a 49 anni e 6 mesi, e un aumento del numero dei dipendenti in possesso di laurea, da 38 a 56.

## Le scelte in campo pensionistico

La scelta dell'Ente, avviata nel 2016, è stata quella di adottare delle linee guida in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia ovvero il diritto alla pensione anticipata, avendo raggiunto l'età anagrafica o al compimento dell'età limite ordinamentale.

Ciò consente all'Ente di adottare delle politiche del personale in grado di rispondere ai reali fabbisogni ed alle eventuali nuove competenze e funzioni assegnate alla Camera di Commercio I.A.A. di Trento.

Già a partire dall'1 gennaio 2012, i lavoratori e le lavoratrici, con contribuzione al 31 dicembre 1995, avrebbero potuto conseguire il diritto alla pensione anticipata, se in possesso di un'anzianità contributiva pari a 41 anni e 1 mese per le donne e 42 anni e 1 mese per gli uomini, indipendentemente dall'età anagrafica. I suddetti requisiti sono stati però incrementati per l'adeguamento della speranza di vita, portando nel triennio 2016-2018 il requisito contributivo previsto per le donne a 41 anni e 10 mesi e per gli uomini 42 anni e 10 mesi.

Dall'1 gennaio 2019 il previsto incremento della speranza di vita pari a 5 mesi, è stato disapplicato a seguito delle modifiche introdotte dal D.L. n. 4/2019 (art. 15) convertito con modificazioni in legge n. 26 del 28 marzo 2019. La norma ha stabilito la non applicazione dall'1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026 degli adeguamenti della speranza di vita. A decorrere dall'1 gennaio 2027, i requisiti contributivi saranno ulteriormente adeguati, con cadenza biennale, agli incrementi della speranza di vita che verranno stabiliti.

Pertanto, il requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata si conferma a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne, fino al 31 dicembre 2026, ma con l'aggiunta di una finestra mobile trimestrale.

Nella seguente tabella sono riportati i requisiti per il diritto alla pensione anticipata dall'1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2026.

### **Pensione anticipata dall'1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2026**

<b>Anzianità contributiva (anni e mesi)</b>		<b>Decorrenza</b>
<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<b>Decorsi 3 mesi dalla maturazione dei requisiti contributivi</b>
<b>41 e 10</b>	<b>42 e 10</b>	

Il diritto alla pensione di vecchiaia viceversa si matura con il compimento del 67.mo anno di età, fino al 31 dicembre 2024 con adeguamento dell'incremento della speranza di vita.

## Piano occupazionale nel breve periodo

Premesso quanto sopra, l'Ente può definire le uscite al 31 dicembre 2026 e pianificare un turnover con nuove assunzioni da calendarizzare, attraverso un periodo di compresenza con le nuove risorse destinate a sostituire chi sarà collocato a riposo per non disperdere le competenze e consentire quel necessario affiancamento, per far crescere gradualmente tutto il personale e offrire un servizio all'utenza performante.

	2022	2023	2024	2025	2026	
<b>DIRIGENTI</b>						
AREA C	2			2	2	6
AREA B	3	1	2	2	1	9
AREA A				2		2
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

Dalla tabella sopraindicata nel periodo 2022-2026 si registreranno n. 17 pensionamenti, di cui 5 già nel corso del 2022. Tra il personale in uscita ci sono n. 5 dipendenti che ricoprono oggi posizioni organizzative e n. 3 dipendenti con incarico di coordinamento.

L'Ente pertanto ha bandito e concluso quest'anno un concorso per assunzioni alle funzioni di direzione d'ufficio, al fine di disporre di un elenco di dipendenti idonei a ricoprire tali ruoli, a cui attingere per pianificare un affiancamento e un passaggio di consegne in posizioni che nel prossimo quadriennio saranno scoperte.

Vista pertanto la necessità di favorire un ricambio generazionale, senza disperdere le competenze acquisite dal personale prossimo alla quiescenza, si ritiene opportuno prevedere quali siano le figure lavorative di cui l'Ente camerale abbisogna, in primo luogo nel breve periodo ed in seguito nel lungo periodo.

Nel breve periodo (2022-2024) gli interventi da attuare, per consentire un'ottimale distribuzione delle risorse umane, sono:

- 1) individuare le figure professionali recentemente qualificate in ragione dell'idoneità all'assunzione di funzioni direttive, che possano ricoprire tali ruoli acquisendo le necessarie competenze e capacità e favorendo al contempo il passaggio con i funzionari incaricati, prossimi alla quiescenza;

- 2) individuare per ogni unità organizzativa i dipendenti inquadrati nell'area C suscettibili di un futuro impiego in posizione organizzativa, essendo il personale in questo profilo professionale titolato ad assumere funzioni di sostituto direttore prima e di direttore d'ufficio poi.

Attualmente il personale (teste) ripartito tra unità organizzative e suddiviso per posizione economico-professionale è così distribuito:

		AREA C	AREA B	AREA A	IN USCITA IN POSIZIONI ORGANIZZATIVE
	Servizi in Staff	3	1		
<b>Segreteria Generale</b>	Segreteria	2	8		
	Regolazione del Mercato	3	4		
<b>Area 1 Amministrazione</b>	Economato	2	7	7	1
	Ragioneria	2	6		1
	Risorse Umane	3	2		
	Sistemi Informatici	2	2		
<b>Area 2 Anagrafe Economica</b>	Anagrafe Commerciale	6	14		1
	Commercio e Ambiente	4	8		
<b>Area 3 Promozione e Sviluppo</b>	Innovazione e Sviluppo	4	4		
	Promozione del Territorio	4	3		
	Studi e Ricerche	3	1		
	Organismo di Controllo	3	2		1
	Accademia d'Impresa	2	3		1

- 3) valorizzare il personale interno attraverso l'attivazione di procedure selettive, riservate al personale di ruolo, per la progressione tra aree, fermo restando il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso (Art. 1 LR 20 dicembre 2021, n. 8). Infatti, mutuando quanto previsto dall'art. 22 co. 15 del d.lgs. 75/2017, la Regione Trentino-Alto Adige ha adottato analoga disposizione che consente di attivare delle procedure riservate, nel limite del 30%<sup>3</sup> dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Tali procedure si svolgono con le stesse modalità previste per i concorsi pubblici<sup>4</sup>.

Si prevede di attivare pertanto una procedura riservata, nel limite del 30% delle assunzioni consentite che, escludendo il posto assegnato alla figura specializzata di enologo (vedi punto 5), consentirebbe la copertura di n. 3 posti per l'area suindicata.

<sup>3</sup> La normativa nazionale (d.lgs. 75/2017) e quella regionale per gli Enti locali (L.R. 7/2021) prevedono invece un limite del 50% delle posizioni disponibili

<sup>4</sup> La legge nazionale, a differenza di quella regionale (L.R. 8/2021), prevede espressamente il requisito di una "valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni".



Ciò consentirebbe all'Ente di dotarsi di personale più qualificato da adibire a ruoli e posizioni chiave nell'ambito della struttura organizzativa.

- 4) attivare un concorso per *enologo*, a fronte di una competenza che l'Ente camerale ha rafforzato negli ultimi anni e del ruolo chiave che sta assumendo la funzione di vigilanza e controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti. Infatti, tramite l'Organismo di Controllo della Camera, organismo accreditato, è possibile accertare il rispetto di normative tecniche e/o disciplinari di produzione, come previsto con le DOC e le IGT nell'ambito della certificazione internazionale UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012, perseguendo il più alto fine della tutela e dello sviluppo delle aziende del territorio e della salvaguardia dei consumatori.

Da qui la necessità di incrementare le competenze professionali necessarie per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino in senso lato.

L'impatto positivo sull'Ente aumenterà laddove si riuscirà a rivedere i profili professionali tradizionali, tenendo conto anche delle indicazioni che emergeranno al tavolo della contrattazione collettiva, e acquisire nuove figure che rappresentino un mix di competenze tecniche e professionali e competenze trasversali che consentano loro di reinventarsi in diverse posizioni. È evidente che di tale caratteristica di ricerca si deve tenere conto in ogni fase delle relative procedure di reclutamento, dalla stesura del bando alla composizione della commissione di concorso, al fine di garantire che gli strumenti adottati siano coerenti con il profilo e le capacità da selezionare e che le prove e le commissioni siano realmente idonee a identificare competenze e attitudini dei candidati.

Si evidenzia inoltre che l'Amministrazione nel 2020, in fase di aggiornamento del Regolamento in materia di ordinamento del personale, aveva previsto criteri, modalità e requisiti di accesso all'impiego camerale in linea con quanto indicato oggi dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 (PNRR), non rendendo impellente una modifica di tale Regolamento.

Il presente documento è stato consegnato per opportuna conoscenza alle organizzazioni dei lavoratori in data 14 giugno 2022.