



Allegato alla deliberazione di Giunta Camerale n. 77 del 26 ottobre 2020

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE: TRIENNIO 2021/2023.-

PREMESSA

LA DETERMINAZIONE DEL DOCUMENTO SUL FABBISOGNO DEL PERSONALE IMPLICA UN'ATTIVITA' DI ANALISI RIFERITA AD UN PROFILO QUANTITATIVO E QUALITATIVO:

QUANTITATIVO: PROFILO RIFERITO ALLA CONSISTENZA NUMERICA DELLE UNITA' NECESSARIE ALL'ASSOLVIMENTO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE INDIVIDUANDO ALTRESI' I PARAMETRI CHE POSSANO DEFINIRE UN FABBISOGNO STANDARD PER ATTIVITA' OMOGENEE,

QUALITATIVO: PROFILO RIFERITO ALLE PROFESSIONI E COMPETENZE RISPONDENTI ALLE ESIGENZE DELL'ENTE ANCHE IN RAGIONE DELL'EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEGLI OBIETTIVI DA REALIZZARE NEL RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.

IN TALE CONTESTO E' NECESSARIO PRECISARE LA DIFFERENZA SOSTANZIALE FRA DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO, PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE. TENENDO CONTO DELLE SPECIFICHE CONDIZIONI RIGUARDANTI IL SISTEMA CAMERALE.

IL QUADRO NORMATIVO – Riferimenti

Ai sensi del Decreto MISE del 16/02/2018 articolo 7:

“Sono approvate le dotazioni organiche così come determinate nel piano di cui al comma 3 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 219 del 2016 ed individuate nell'allegato D) che è parte integrante del presente decreto (cfr. articolo 7 c.1)”;

“Le camere di commercio di cui all'allegato A) al presente decreto, in sede di prima programmazione dei fabbisogni ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive integrazioni e modificazioni, sono tenute a rideterminare il proprio contingente di personale dirigente e non dirigente e, di conseguenza, le proprie dotazioni organiche, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati ai sensi del comma 4 lett. A-bis dell'articolo 18 della L.580/93 e s.m.i (cfr. articolo 7 c.3) “.

Al fine di predisporre il documento sul fabbisogno di personale del nostro Ente, successivamente alle disposizioni del decreto MISE 2018, è intervenuto il decreto MISE del 7/marzo/2019 sui servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e funzioni promozionali di sostegno al turismo, alla cultura d'impresa alla qualificazione delle filiere e delle produzioni, classificati negli allegati sui servizi relativi alle funzioni amministrative ed economiche delle Camere (All. n. 1 lettere C,D) ed alle funzioni promozionali di cui all'art. 2 legge 580/1993 e ss.mm.ii. (All. n. 2) oltre alle attività di pianificazione e monitoraggio e controllo dell'Ente, organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato, risorse umane, acquisti e patrimonio, bilancio e finanza.

Sulla base di questi 2 corpi normativi oltre al decreto del Ministro per la semplificazione e la P.A.



dell'8/5/2018 va configurato l'atto di programmazione del PIANO DEL FABBISOGNO da sottoporre all'Organo d'indirizzo politico al fine dell'adozione.

In riferimento all'allegato D del decreto MISE del 16/2/2018 la dotazione organica riferita alle sedi dell'accorpata Camera di Commercio del Sud Est Sicilia viene così individuata:

CT	2 Dirigenti	50 Comparto (17 D, 33 C)	Tot. 52
RG	2 Dirigenti	24 Comparto (6 D, 18 C.B)	Tot. 26
SR	1 Dirigente	17 Comparto (5F, 12 C)	Tot. 18
			TOT. N. 96

Ai sensi del Decreto Mise 2018, all'art. 7 "Razionalizzazione organizzativa delle Camere di Commercio" sono approvate le dotazioni organiche così come individuate nell'allegato D che è parte integrante del decreto. Le CCIAA di cui all'allegato A al Decreto 16 /02/2018, in sede di prima programmazione del fabbisogno (ex art. 6 del D.Lgs 30/3/2001 n. 165) sono tenute a determinare il proprio contingente di personale dirigente e non dirigente e di conseguenza le proprie dotazioni organiche tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari.

Ciò è avvenuto il 7/3/2019 con il Decreto MISE che ha provveduto al riordinamento dei servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale secondo quanto stabilito dall'articolo 1 del decreto con riferimento alle funzioni amministrative ed economiche individuate dall'articolo 2 c.2 della L.580/1993 ed s.m.i, fermo restando le attività interne dell'Ente.

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale si configura come ATTO di PROGRAMMAZIONE che deve essere adottato dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo entro il 15/11 di ogni anno, con aggiornamento annuale. Infatti il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che ogni anno può essere modificato.

Facendo seguito alle modifiche degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs 165/2001, modifiche introdotte con l'art. 4 del D.lgs 75/2017, i dirigenti di livello apicale programmeranno le risorse e i profili professionali necessari (art. 16 c.1 lett. a-bis D.lgs 165/2001).

Ai sensi del Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8.5.2018 contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche (ex artt. 6 e 6 ter del Dlgs 165/2001 come modificati dall'art. 4 del D.lgs 75/2017), le giuste scelte delle competenze professionali sono il presupposto per perseguire gli obiettivi di Performance Organizzativa articolati in obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle P.A. in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni Pubblica Amministrazione, **nel rispetto dei vincoli finanziari**. Occorre definire fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo dell'Ente individuando le vere professionalità infungibili non esclusivamente



su logiche di sostituzione ma su una maggiore sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali.

Per rendere più efficiente e al passo coi tempi (anche alla luce dei pensionamenti previsti dalle normative regionali) l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi con nuove tecnologie occorrono i criteri per indirizzare la distribuzione del personale (anche ricorrendo a forme di riconversione del personale) volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto o di back office sulla base di analisi dei processi previa individuazione di indicatori e parametri (partendo da informazioni in possesso o acquisiti dalle banche dati) sui processi da gestire nonché sul confronto tra attività omogenee.

Le innovazioni del D.lgs 75/2017 consentono di coniugare determinazione di fabbisogni e modalità di reclutamento secondo:

- strategie
- processi di selezione
- bacino di reclutamento

nel rispetto di merito, trasparenza ed imparzialità (coerenti con i principi di legalità e anticorruzione) focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare:

- le attitudini
- le abilità richieste, in aggiunta alle competenze per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare.

I PIANI TRIENNALI DI FABBISOGNO DEL PERSONALE devono essere organizzati con l'obiettivo di coniugare:

- l'impiego delle risorse pubbliche
- obiettivi della performance organizzativa , efficienza, economicità e qualità dei servizi
- rispetto degli equilibri della finanza pubblica.

Pertanto diventa necessario il superamento della logica delle dotazioni organiche storicizzate discendenti dalla rilevazione dei **carichi di lavoro** superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

Il termine dotazione organica della disciplina precedente era il "contenitore rigido" da cui partire mentre il PTFP è lo strumento strategico programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione introdotta dal D.lgs 75/2017, di superamento della dotazione organica, perviene ad una nuova sintesi caratterizzata da un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze: il Piano Triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso distinguendo per ogni anno le risorse quantificate:

sulla base delle spese per il personale in servizio a tempo indeterminato,



con riferimento ai risparmi da cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, con riferimento alle assunzioni delle categorie protette, pur considerando che le stesse nei limiti della quota d'obbligo si svolgono fuori dal budget delle assunzioni.

Secondo le linee di indirizzo, allegate al Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8/5/2018, volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione dei rispettivi piani del Fabbisogno del personale il **PTFP** si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché, con riferimento alle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dell'articolo 14, comma 1, dello stesso decreto. Le Amministrazioni di cui all'articolo 35, comma 4, del d.lgs. 165/2001 dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento. (cfr. p. 2 linee d'indirizzo PTFP).

Nel PTFP, la dotazione organica va espressa **in termini finanziari** pertanto la Camera dovrà indicare ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il potenziale valore di spesa, partendo dalla consistenza della dotazione organica reale, si ricostruisce in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata. (cfr. art.2 delle linee di indirizzo).

L'organizzazione degli Uffici, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni e deve evitare di commettere il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno, piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive.

MAPPA DEI SERVIZI:

La mappa dei servizi approvata dal Mise col decreto del 7/3/2019 individua negli allegati 1 e 2 i servizi relativi alle funzioni amministrative ed economiche del sistema camerale oltre alle funzioni promozionali.

L'attuale struttura organizzativa della Camera del Sud Est Sicilia è attualmente determinata da n. 4 AREE di responsabilità, oltre alla figura apicale del Segretario Generale, le figure dirigenziali sono allo stato presenti in tutte le 4 aree e precisamente la figura dirigenziale di vertice è affiancata da:

n.2 dirigenti dell'Area supporto interno,

n.2 dirigenti Area regolazione del mercato,



n.2 dirigenti Area anagrafico certificativa,

n.1 dirigente Area promozionale.

Dal 1° gennaio anno 2021 le U.L. previste dal decreto Mise 2019, per la Camera del Sud Est Sicilia, in numero 96 di cui n. 5 figure dirigenziali dovrebbero essere ridimensionate in n. di 69 U.L. di cui n. 3 dirigenti compresa la figura dirigenziale di vertice, n. 17 funzionari e n. 49 unità di personale distribuito fra categoria b e c, pertanto si assisterà ad una consistente riduzione a seguito di cessazione del personale per collocamento a riposo.

Il personale che si prevede in servizio all'1/1/2021 sarà pertanto di n. 27 unità in meno rispetto alla dotazione organica individuata dal D.M. 16/2/2018 (all. D), per la Camera di Commercio del Sud Est Sicilia.

Di seguito si riporta la distribuzione del personale per funzioni istituzionali, nelle 4 aree, presunta a far data dall'anno 2021.

AREA	SERVIZI	TOTALE UNITA'	TOTALE UNITA' X CATEGORIA
AREA 1	ASSISTENZA ORGANI PIANIFICAZIONE E BUDGET COORDINAMENTO INFORMATICO ARBITRATO E MEDIAZIONE	1 S.G. 7 U.L.	0 DIR. 3 FUNZIONARI 5 ISTRUTTORI
AREA 2	CONTABILITA' TRIBUTI PERSONALE PROVVEDITORATO PROTOCOLLO CENTRALINO	18 U.L.	0 DIR 4 FUNZIONARI 14 ISTRUTTORI
AREA 3	REGISTRO IMPRESE COMMERCIO ESTERO ALBI E RUOLI METRICO- BREVETTI-PROTESTI STUDI E STATISTICA	37 U.L.	1 DIR. 8 FUNZIONARI 28 ISTRUTTORI
AREA 4	PROMOZIONE E AGROALIMENTARE RG- PROGETTI	6 U.L.	1 DIR. 2 FUNZIONARI 3 ISTRUTTORI
	TOTALE U.L AL 01/01/2021	N.69	N.69

Pertanto la previsione della consistenza del personale, soprattutto in relazione a quanto definito dal Decreto Mise del 2018, necessita di una programmazione del fabbisogno del personale che preveda, nei modi indicati dalle normative vigenti, la copertura dei posti da destinare alle nuove funzioni istituzionali introdotte dal sistema di riforma delle Camere di Commercio di cui all'allegato del



decreto Mise del 7/3/2019. Il D.lgs. 219/2016 aveva previsto, peraltro, il divieto di assunzione fino al completamento delle procedure necessarie per il piano di razionalizzazione e comunque fino al 31/12/2019 per le Camere di Commercio. In relazione alla sostenibilità finanziaria ed economica per il prossimo triennio la copertura delle posizioni vacanti potrà avvenire tramite le procedure di mobilità e comando da altra amministrazione, secondo il dettato dell'art. 34 D.Lgs. 165/2001 oppure tramite convenzione con altra Camera di Commercio isolana oppure tramite procedure concorsuali da spalmare nel triennio compatibilmente ai vincoli finanziari dell'Ente: (cfr. artt. 34, 34 bis d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. con comunicazione ai soggetti dell'area, sede di destinazione, funzioni e specifiche idoneità richieste anche senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 d.lgs. 165/2001).

Per garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica. Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, **del d.l. 95/2012**;
- sulla eventuale obbligatorietà per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le PP.AA che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001.



Esaurita la descrizione del quadro normativo, procedurale, dei dati sulla consistenza numerica ampiamente contratta, con i vincoli della situazione finanziaria dell'Ente, a titolo esemplificativo, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi indotti dalle nuove tecnologie, si possono citare alcune nuove professioni e competenze professionali, da sottoporre alla valutazione dell'organo esecutivo quali:

- project manager
- gestore di progetto
- gestore della sicurezza
- gestore di rete
- gestore di programma
- specialista di appalti
- specialista di aiuti di stato
- specialista di normative comunitarie
- specialista di contabilità e bilancio
- analista gestionale
- esperto di organizzazione
- risk manager (elaborazione SICO – sistema informatico del personale) art. 60 D.lgs 16/2001.

La rideterminazione della dotazione organica della Camera di Commercio del Sud Est da parte del Ministero dello Sviluppo Economico in 96 unità lavorative così come previsto nell'allegato D del decreto costituirà il dato di partenza su cui impostare il lavoro di ridefinizione del contingente di personale dell'Ente.

Al momento la rilevazione ivi contenuta può essere funzionale alla redazione dell'atto di indirizzo da sottoporre all'esame della Giunta in merito al fabbisogno e reclutamento, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle normative e delle assunzioni obbligatorie, secondo un cronoprogramma, di avvio delle procedure del caso, da approvare entro il 15.11.2020 per le prossime annualità: 2021 - 2022 - 2023.

E' opportuno fare presente che la dotazione organica individuata dal Ministero (D.M. 16/02/2018) è da considerarsi in "divenire" e che le unità lavorative in meno corrispondono alla cessazione di personale stabilita in riferimento ai collocamenti in quiescenza.

Al fine di ricondurre a quanto definito dal D.M. 16/02/2018 MISE, allegato D, si evidenziano le differenze presenti nelle varie qualifiche a far data dal 01/01/2021 che potrebbero dar seguito ad un ipotesi di CRONOPROGRAMMA di seguito trascritta nel prossimo triennio, secondo l'individuazione della dotazione organica di cui all'allegato D, parte integrante del Decreto del 16/02/2018:

Anno 2021: 27 unità lavorative previste:

N. 3 Unità di qualifica dirigenziale: profilo: esperto di bilancio e finanza, analista gestionale , risk



manager, specialista di normative comunitarie, project manager,

N. **11** Unità (28 – 17) di qualifica funzionari direttivi: profilo:

gestore di progetto, gestore sicurezza, gestore di rete, gestore di programma, specialista di contabilità e bilancio, esperto di organizzazione,

N. **13** Unità (63 – 50) di qualifica istruttori direttivi.

La consistenza del personale di cui si prevede il fabbisogno nell'anno 2021 più che una determinazione del vero e proprio fabbisogno del personale è il risultato di una decrescita quantitativa per difetto, causa collocamenti in quiescenza e causa normative che hanno sanamente previsto vincoli per le assunzioni e che a stento può garantire il mantenimento dei servizi tradizionalmente offerti dalle Camere di Commercio.

Tradizionalmente il percorso tecnico giuridico per l'assunzione si può svolgere tramite:

processi di mobilità,

concorsi pubblici,

assunzioni obbligatorie.

Seguono n. 2 tabulati:

COSTI del PERSONALE ,

RECLUTAMENTO UNITA' LAVORATIVE – triennio 2021 -2023.

COSTI del PERSONALE

RETRIBUZIONI E CONTRIBUTI PER CATEGORIA

CATEGORIA	COSTO TOTALE DIPENDENTE BASE MENSILE	COSTO TOTALE DIPENDENTE ANNUO CON 13^ MENSILITA'
C2	€ 2.661,31	€ 34.597,04
D2	€ 3.136,21	€ 40.770,67
DIRIGENTE 3 F.	€ 5.749,28	€ 74.740,63

NUMERO UNITA' PERSONALE DA COPRIRE,

In riferimento agli allegati n. 1 e n. 2 Decreto del 7/3/2019 Ministero Sviluppo Economico, registrato alla Corte dei Conti, il 17/4/2019, (cfr. All. 1 servizi relativi alle funzioni amministrative ed economiche lettera c,d delle funzioni camerali e All. 2 ambiti prioritari di intervento con riferimento alle sole funzioni promozionali di cui all'art. 2 della legge 580/1993 e ss.mm.ii.) è



necessario aggiungere la previsione del nuovo ORGANIGRAMMA che renderà operative, nelle tre sedi camerali, le nuove funzioni amministrative, economiche e promozionali finalizzate a realizzare un concreto sostegno alle imprese in termini di competitività e di crescita del tessuto imprenditoriale che costituisce priorità strategica dell'Amministrazione, presupposto per gli obiettivi della performance organizzativa.

Tale previsione organica, solo parzialmente ed in via sperimentale potrà essere realizzata nel primo anno di applicazione del presente documento programmatico in quanto oltre a coprire i vuoti determinati dall'imminente collocamento in quiescenza, sarà necessario dovranno farsi carico delle nuove funzioni previste dal decreto del 7/3/2019 nei suoi allegati.

Le funzioni amministrative ed economiche nonché le funzioni promozionali di seguito descritte troveranno allocazione nelle già esistenti Aree della struttura dell'Ente:

Gestione Registro Imprese, Albi ed elenchi, Tutela della fede pubblica e del consumatore (servizi a domanda), Sanzioni amministrative (servizi su delega), Composizione delle controversie, Servizi informativi, formazione e assistenza all'export, Gestione punti impresa digitale, Servizi connessi all'agenda digitale e orientamento, Pratiche ambientali, Iniziative a sostegno dei settori turismo, sviluppo d'impresa, qualificazione delle filiere e produzioni.

PREVISIONE TRIENNIO 2021 - 2023

	2021	2022	2023
DIRIGENTE	N.3	-----	N. 2
D	N.11	N.5	N.5
C	N.13	N.5	N.5
TOTALE	N. 27	N.10	N. 12

A conclusione del presente documento è obbligo far presente che sotto il profilo FINANZIARIO in ordine alle future previsioni ed alla collegata spesa consentita, in riferimento al comma 450 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2018, il quale aggiunge il comma 9 bis al decreto legislativo n. 219 del 25 novembre 2016, è consentito che le Camere di Commercio 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."

Invero per le Camere siciliane, fino a quando la spesa del personale che viene collocato in quiescenza (e sarà in numero consistente per le norme sul prepensionamento) si trasferirà da un conto di bilancio ad un altro, non potrà essere garantita l'invarianza della spesa; altresì va tenuto in conto che la



situazione è ancora più complessa in quanto i piani di riequilibrio approvati sin dal 2018 espongono lo stato di squilibrio strutturale degli Enti, proprio a causa della spesa complessiva del personale, con particolare riferimento agli oneri pensionistici, che negli ultimi anni hanno superato quella del personale in servizio e si apprestano a doppiarla.

Per tale ragione, in questo momento e sulla base della situazione attuale (diritto annuale ridotto del 50%, percorso di trasferimento non definito con l'Inps ed assenza di nuove e maggiori entrate), qualsiasi piano di fabbisogno che preveda assunzione di nuovo personale non rientra nelle condizioni di assicurare l'invarianza della spesa.

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Rosario Condorelli

IL PRESIDENTE

pietro agen