



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

CCIAA di Torino

# Il Piano integrato di attività e organizzazione 2023 2025

Aggiornamento sottosezione  
"Fabbisogni del personale e di formazione"

Approvato il 13 giugno 2023 come  
integrato il 15 novembre 2023

## SOMMARIO

Premessa.....	2
<b>4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO.....</b>	<b>2</b>
4.4 Fabbisogni del personale e di formazione.....	2

## **Premessa**

In linea con la normativa di riferimento, la Camera di commercio di Torino ha adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il periodo 2023-2025 con Deliberazione di Giunta n. 11 del 31 gennaio 2023.

Nel confermare quanto già esplicitato nel richiamato Piano, con riferimento alle sezioni 1 (Identità dell'Amministrazione), 2 (Analisi del contesto esterno), 3 (Valore pubblico, performance e anticorruzione) e 5 (Modalità di monitoraggio), si rende necessario aggiornare, come di seguito, la sezione 4 (Interventi organizzativi a supporto) nella relativa sottosezione 4.4 (Fabbisogni del personale e di formazione), allo scopo di provvedere in merito a nuove esigenze organizzative emerse all'interno dell'Ente e alla diversa modalità di copertura delle quote d'obbligo per soggetti disabili e appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999 rispetto a quanto previsto a gennaio 2023, adeguando altresì la rappresentazione della consistenza numerica e finanziaria della dotazione organica e del personale in servizio al nuovo ordinamento professionale introdotto a decorrere dal 1° aprile 2023 ad opera del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022.

## **4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO**

### **4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione**

L'analisi finalizzata alla definizione del fabbisogno di personale dell'Ente non può che essere strettamente correlata ai contenuti illustrati nelle altre sezioni del PIAO già approvato il 31 gennaio 2023 che costituiscono punto di partenza (analisi della struttura organizzativa e dei/delle servizi/attività da erogare) delle riflessioni necessarie alla definizione degli interventi di varia natura (sviluppo consistenza quantitativa e qualitativa del personale in servizio, riconfigurazione organizzativa, interventi gestionali, semplificazione dei processi e delle procedure) da porre in essere per conseguire gli obiettivi finali di livello strategico definiti per il triennio di riferimento (obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini).

Al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, in data 8 maggio 2018 e 22 luglio 2022, sono state emanate apposite Linee-guida con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

La dotazione organica si sostanzia in un valore di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere in alcun modo superato. In sede di programmazione dei fabbisogni di personale, l'Ente può rimodulare la consistenza della dotazione organica in coerenza con il programma di attività e con gli obiettivi strategici definiti dall'Ente e in base agli effettivi fabbisogni programmati, ma sempre nell'ambito del predetto potenziale limite finanziario massimo e nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

A decorrere dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo ordinamento professionale introdotto dal titolo III del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022 che classifica il personale in quattro Aree contrattuali (Funzioni ed Elevate Qualificazioni, Istruttori, Operatori esperti, Operatori) in luogo delle vecchie categorie (D, C, B3 giuridico, B1, A). Per ogni Area di inquadramento corrispondono nuovi stipendi tabellari come indicati nella tabella G allegata al CCNL ed il personale in servizio è automaticamente ricondotto nelle nuove Aree sulla base della tabella di Trasposizione automatica allegata sempre al CCNL.

A ciascuna Area contrattuale corrispondono differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali come descritte nelle declaratorie allegata al CCNL che descrivono i requisiti necessari per l'inquadramento in ciascuna di esse. È attualmente in corso la riprogettazione e ridefinizione dei profili professionali che descrivono il contenuto professionale [competenze, ossia conoscenze (il "sapere"), capacità tecniche ("il saper fare") e capacità

comportamentali o soft skills ("il saper essere") delle attribuzioni proprie di ciascuna Area contrattuale all'interno dell'Ente e che consentiranno di specificare meglio i fabbisogni e consentire procedure di reclutamento più mirate, oltretutto allineare ed integrare tutte le principali leve di gestione tra loro.

### Rappresentazione della consistenza di personale

La dotazione organica della Camera di commercio di Torino definita, nell'ambito del processo di razionalizzazione del sistema camerale, dal D.M 8 agosto 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 219 del 19 luglio 2017 (successivamente sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018), come confermata con deliberazione di Giunta n. 19 del 19 febbraio 2018, in complessive 308 unità, articolate nelle diverse ex categorie contrattuali ed espresse anche in termini finanziari, nonché quella rideterminata da ultimo nel PIAO 2023-2025 con deliberazione n. 11 del 31 gennaio 2023, sono di seguito riportate, aggiornate al nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 ed espresse anche in termini finanziari aggiornati con i valori dei CCNL attualmente vigenti:<sup>1</sup>

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/2/2018		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA GENNAIO 2023	
	DOTAZIONE ORGANICA	SPESA POTENZIALE MASSIMA (*)	DOTAZIONE ORGANICA	SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA (*)
DIR	7	420.574,63	7	420.574,63
D / Funzioni ed E.Q.	110	3.671.951,80	108	3.605.189,04
C / Istruttori	169	5.199.252,89	172	5.291.547,32
B / Operatori esperti	22	602.212,16	21	574.838,88
A / Operatori	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>308</b>	<b>9.893.991,48</b>	<b>308</b>	<b>9.892.149,87</b>
<i>Delta rispetto alla D.O. definita dal D.M. 16/2/2018</i>			-	-1.841,61

<sup>1</sup> Per garantire la coerenza complessiva dei conteggi, nel presente PIAO la spesa potenziale massima, la spesa effettiva riferita al personale in servizio, le assunzioni possibili in una determinata annualità, nel rispetto del margine di manovra rappresentato dalla differenza tra le precedenti due voci nonché del vincolo di spesa derivante dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (... che fa riferimento ai risparmi da cessazioni dell'anno precedente), sono stati tutti calcolati con un criterio omogeneo, tenendo conto del trattamento economico fondamentale della categoria d'inquadramento iniziale, annualizzato su tredici mensilità, come previsto dai vigenti C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del personale dirigente (17/12/2020) e non dirigente (16/11/2022 tabella G), al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap (32,7465%).

Di seguito si riporta la tabella di riferimento della spesa per ex categoria d'inquadramento / Area contrattuale utilizzata nel presente Piano:

SPESA PERSONALE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO INIZIALE (aggiornata con il CCNL Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto il 16.11.2022 (tabella F e G) per il personale non dirigente e con il CCNL Area dirigenza Funzioni Locali 2016-2018 del 17.12.2020 per il personale dirigente)						
DIR	ex cat. D3	cat. D1 / Funzionari ed E.Q.	cat. C / Istruttori	ex cat. B3	cat. B1 / Operatori Esperti	cat. A / Operatore
60.082,09	38.186,54	33.381,38	30.764,81	28.866,55	27.373,28	26.292,99

In caso di cessazione di dipendente con contratto di lavoro part-time il relativo costo viene rapportato proporzionalmente alla percentuale di tempo lavorato, in linea con quanto precisato dalla Corte dei Conti Lombardia con proprio parere n. 347 del 9 dicembre 2014.

In via generale, la cessazione avente decorrenza 1° gennaio anno Y (ultimo giorno lavorativo 31 dicembre anno X) viene considerata nell'ambito delle cessazioni dell'anno X in linea con il criterio adottato dal conto annuale nonché di quanto precisato dalla Corte dei Conti Puglia con deliberazione n. 79/2011.

Rispetto alla situazione sulla consistenza di personale rappresentata a gennaio 2023 continua a permanere un'ampia scopertura della dotazione organica, resa ancora più evidente a causa delle numerose cessazioni già intervenute nel corso della prima parte dell'anno e della mancata assunzione dei posti programmati lo scorso anno nel PIAO 2022-2024 essendo ancora in corso la relativa procedura selettiva.

Alla data del 1° giugno 2023 la situazione era la seguente:

<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/06/2023 E ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE</b>				
<b>CATEGORIA / AREA D'INQUADRAMENTO</b>	<b>N. DIP IN SERVIZIO</b>	<b>ASSUNZIONI DA REALIZZARE (*)</b>	<b>TOTALE POSTI OCCUPATI</b>	<b>SPESA</b>
DIR	4		4	240.328,36
ex D / Funzioni ed E.Q.	88	3	91	3.037.705,58
ex C / Istruttori	152	14	166	5.106.958,46
ex B / Operatori esperti	14		14	383.225,92
ex A / Operatori	-		-	-
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>	<b>17</b>	<b>275</b>	<b>8.768.218,32</b>
<i>DELTA rispetto alla Dotazione Organica rimodulata a gennaio 2023</i>	<i>-50</i>		<i>-33</i>	<i>-1.123.931,55</i>
(*) assunzioni già programmate nei precedenti piani dei fabbisogni (comprese quelle decise a gennaio 2023 con il PIAO 2023/2025) e non ancora effettuate alla data del 01/06/2023 (n. 3 Funzionari ed E.Q., n. 14 Istruttori). Si evidenzia che a gennaio 2023 era stata prevista anche l'assunzione di n. 3 Operatori esperti a copertura delle quote d'obbligo L. 68/1999, che tuttavia non verranno realizzate in quanto per sopravvenute esigenze organizzative sono oggetto di modifica nel presente aggiornamento al Piano dei fabbisogni di personale.				

La differenza tra spesa massima della dotazione organica rimodulata nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione n. 11 del 31 gennaio 2023 (9.892.149,87 euro) e spesa effettiva del personale in servizio al 1° giugno 2023 (8.768.218,32 euro) pari a 1.123.931,55 euro costituisce il margine di spesa entro cui contenere nuove assunzioni nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.

### **Programmazione strategica delle risorse umane**

#### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

- **Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Per l'anno 2023 permane invariato il regime assunzionale applicabile all'Ente dettato dall'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs 219/2016, come introdotto dall'art. 1 c. 450 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019), il quale stabilisce 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".

In applicazione della normativa sopra richiamata, non risultando ancora ad oggi formalmente concluso il riordino del sistema camerale con riferimento al completamento delle procedure di accorpamento, gli spazi assunzionali della Camera di commercio di Torino di nuovo personale a tempo indeterminato per l'anno 2023, calcolati con riferimento alla spesa corrispondente alle cessazioni intervenute nell'anno 2022 integrata dall'ammontare dei resti assunzionali delle annualità precedenti, sono riportati nel prospetto sottostante.

La possibilità di recupero dei resti assunzionali negli anni successivi è un principio generale ormai assodato sulla base:

- di quanto chiarito dai pareri della Corte Conti Sez. Riunite 52/2010 e Sez. Lombardia 167/2011, entrambi riferiti a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero dei resti, nonché
- della previsione, estensibile per principio anche ad ordinamenti diversi, dell'art. 3 comma 5 del DL 24 giugno 2014, n. 90 convertito in L. n. 114/2014 e s.m.i. con il quale è stato previsto per le Regioni e gli Enti locali l'utilizzo

dei residui assunzionali del quinquennio precedente

- della deliberazione della Corte Conti sez. Autonomie n. 25/2017 che fissa il principio secondo cui *"i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini"* (successivamente il riferimento normativo al triennio è stato modificato nel quinquennio dall'art. 14-bis comma 1 lett. a) del DL 4/2019 convertito in L. 26/2019).

In relazione alla quantificazione del budget assunzionale per l'anno 2023 si conferma l'ammontare utile per nuove assunzioni, compresi i resti da anni precedenti, come già quantificato nel PIAO 2023-2025 approvato il 31 gennaio 2023 e di seguito riportato:

<b>BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>PART TIME</b>	<b>N. cessati</b>	<b>Spesa cessati UTILE per nuove assunzioni</b>
D3	100%	1	38.186,54
C	100%	4	123.059,24
B1	100%	1	
<b>TOTALE SPESA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2022</b>		<b>6</b>	<b>161.245,78</b>
<b>RESTI ASSUNZIONALI DA ANNI PRECEDENTI:</b>			<b>da spesa cessati UTILE per nuove assunzioni</b>
Anno 2020 (*)			29.278,81
Anno 2022			824,69
<b>TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNI PRECEDENTI</b>			<b>30.103,50</b>
<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023</b>			<b>191.349,28</b>
(*) L'assunzione prevista nel PTF 2020-2022 e con determinazione n. 56 del 16 marzo 2021, di n. 1 unità cat. C profilo professionale "Assistente servizi economico-finanziari" per la copertura della quale è stata bandita la selezione n. 2/2021 non può essere realizzata in quanto la graduatoria finale di tale selezione risulta esaurita e non ne esistono altre, già approvate o in via di espletamento, per la medesima categoria ed il medesimo profilo. La relativa spesa allora quantificata, pari a 29.278,81 euro, costituisce pertanto un resto assunzionale ad incremento del budget spendibile nel corrente anno.			

Considerato il quadro normativo in cui si troveranno ad operare anche nel 2023 le Camere di commercio nonché il più generale vincolo di contenimento della spesa di personale, si ritiene, a titolo cautelativo, di continuare a considerare separatamente le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette. Il contingente di spesa derivante da tali cessazioni rimane pertanto vincolato ed utilizzabile soltanto per le eventuali nuove assunzioni obbligatorie che si rendessero necessarie a copertura delle quote d'obbligo di detto personale ai sensi della L. 68/1999.

In tale quadro, infatti, sembra logico ritenere che anche le assunzioni delle categorie protette, in via generale normalmente da considerare neutre nei limiti della copertura della quota d'obbligo, siano possibili solo se fatte rientrare nella previsione derogatoria dell'art. 1 comma 450 della L. 145/2018 andando, quindi, a ridurre le risorse per nuove assunzioni.

Se, dunque, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ancorché rientrante nella quota d'obbligo, sono soggette ai vincoli di tipo finanziario previsti dagli spazi assunzionali, secondo l'assodato principio in base al quale si devono utilizzare i medesimi principi di computo sia in entrata quanto in uscita, allora, per analogia, anche le cessazioni di tale personale devono essere considerate, seppur a titolo cautelativo in un contingente separato, nel determinare "la spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente" prevista dalla norma.

Il budget assunzionale per l'anno 2023 vincolato per assunzioni obbligatorie L. 68/1999 deve essere rideterminato, rispetto alla precedente quantificazione, in quanto cambiano con il presente aggiornamento le previsioni di copertura delle quote d'obbligo per soggetti disabili e appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999 a valere sull'anno 2022 e conseguentemente i relativi resti assunzionali da riproporre sul 2023.

Nel PTF 2023-2025 approvato a gennaio 2023 era stata apportata una modifica al PTF 2022-2024, approvato nel con deliberazione n. 81 del 24 maggio 2022 poi confluito nel PIAO 2022-2024 approvato con deliberazione n. 103 del 27 giugno 2022, stante la difficoltà riscontrata nel reperire le risorse a copertura delle quote d'obbligo come ex categoria C (diplomati) tramite selezione pubblica, prevedendo la copertura di n. 2 posti (uno per personale disabile art. 1 L. 68/1999 e uno per personale appartenente alle categorie protette art. 18 L. 68/1999) entrambi nella ex categoria B, posizione di accesso B3 per poter procedere all'avviamento degli iscritti nelle specifiche liste all'ufficio regionale competente.

Con l'introduzione dal 1° aprile 2023 del nuovo ordinamento professionale derivante dal CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 è stato appurato che è possibile ricorrere alla richiesta di avviamento solo più per inquadramenti nell'Area degli Operatori, ex categoria A, per i quali è richiesto il solo assolvimento della scuola dell'obbligo, mentre le ex categorie B1 e B3 sono confluite nell'Area degli Operatori Esperti per l'accesso alla quale è richiesto l'assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

A fronte della preclusione del canale di reperimento delle suddette risorse, tramite avviamento dalle liste delle categorie protette L. 68/1999, nonché della sopravvenuta rilevazione all'interno dell'Ente di nuove e prioritarie esigenze organizzative cui far fronte attraverso il reperimento di nuove risorse dall'esterno, ed in particolare l'assunzione di una risorsa cui far svolgere attività di usciere e di una risorsa cui far svolgere attività complesse di tipo amministrativo-anagrafico, si ritiene di modificare nuovamente la precedente previsione di copertura a valere sul budget assunzionale 2022 vincolato per le assunzioni obbligatorie L. 68/99 come segue:

- n. 1 posto per personale disabile art. 1 della L. 68/1999 da inquadrare nell'Area degli Operatori, ex categoria A,
- n. 1 posto per categoria protetta art. 18 L. 68/1999 da inquadrare nell'Area degli istruttori, ex categoria C.

Tale modifica comporta necessariamente anche una rimodulazione dell'ultima dotazione organica approvata, al momento carente di posti nell'Area degli Operatori (ex cat. A), come verrà poi illustrato successivamente.

A seguito di tale modifica, i resti assunzionali delle annualità precedenti devono essere aggiornati come risultanti nel seguente prospetto:

<b>RESTI ASSUNZIONALI ANNI PRECEDENTI VINCOLATI PER ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/1999</b>	
	<b>Anno 2022</b>
Spesa cessati anno precedente	84.447,66
Resti anni precedenti:	
Anno 2020	51.237,92
Anno 2021	22.629,79
<b>TOTALE</b>	<b>158.315,37</b>
<b>ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE</b> (considerati costi valorizzati nell'anno di programmazione)	
n. 1 ex categoria C 100% disabile art. 1 L. 68/99	-29.256,55
<b>ASSUNZIONI DA REALIZZARE</b> (considerati costi valorizzati nell'anno di programmazione)	
n. 1 ex categoria A 100% disabile art. 1 L. 68/99	-24.535,16
n. 1 ex categoria C 100% cat. protette art. 18 L. 68/99	-29.256,55
<b>RESTO ASSUNZIONALE DELL'ANNO</b>	<b>75.267,11</b>

In conclusione, il budget assunzionale 2023 per le assunzioni obbligatorie L. 68/99, comprensivo dei resti delle annualità precedenti, risulta di seguito aggiornato:

<b>BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO PER ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/1999 PER L'ANNO 2023</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>PART TIME</b>	<b>N. cessati</b>	<b>Spesa cessati VINCOLATA per assunzioni personale categorie protette L. 68/1999</b>
ex B1	100%	1	27.373,28
<b>TOTALE SPESA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2022</b>		<b>1</b>	<b>27.373,28</b>
<b>RESTI ASSUNZIONALI DA ANNI PRECEDENTI:</b>			<b>da spesa VINCOLATA per assunzioni personale categorie protette L. 68/1999</b>
Anno 2022			75.267,11
<b>TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNI PRECEDENTI</b>			<b>75.267,11</b>
<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023</b>			<b>102.640,39</b>

- **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Lo scarto tra l'ultima dotazione organica formalmente approvata e posti coperti – al 1° giugno dell'anno, nonché al 31 dicembre di ciascun anno del triennio in esame – permanendo l'attuale quadro normativo – continuerà ad essere elevato, così come evidenziato dal prospetto sottostante:

<b>DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA anno 2023</b>		<b>POSTI VACANTI PER CESSAZIONI CERTE</b>			
		<b>01/06/2023</b>	<b>31/12/2023</b>	<b>31/12/2024</b>	<b>31/12/2025</b>
DIR	7	3	3	3	3
D / Funzioni ed E.Q.	108	17	18	19	20
C / Istruttori	172	6	9	12	13
B / Operatori esperti	21	4	6	6	6
A / Operatori	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>308</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>42</b>

Con la ricognizione fatta ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs 165/2001, e dalle dichiarazioni rese dai dirigenti dell'Ente già in occasione della precedente elaborazione del PIAO 2023-2025 approvato il 31 gennaio 2023, acquisite agli atti dal settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, viene accertato che non risultano allo stato attuale, come si evince anche dalla tabella precedente, situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, rispetto alla dotazione organica approvata dal Ministero dello Sviluppo Economico e da ultimo rimodulata nell'anno 2023 con deliberazione n. ... del 31 gennaio 2023, anzi mostrano una consistente carenza dell'organico chiamato a far fronte, tra l'altro, alle nuove attività e competenze introdotte dalla riforma del sistema camerale.

### **Stima del trend delle cessazioni**

Il trend negativo dell'andamento del personale in servizio registratosi negli ultimi anni, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si protrarrà anche nell'immediato futuro, ossia, anche nel triennio 2023-2025. Costituisce dunque una priorità per l'Ente procedere all'inserimento di nuove risorse per sopperire

almeno in parte alle numerose cessazioni già intervenute o che si verificheranno nel breve-medio periodo al fine di garantire la funzionalità degli uffici ed una efficiente erogazione dei servizi.

Le cessazioni certe e previsionali che si registreranno nel triennio vengono indicate nel seguente prospetto:

CESSAZIONI CERTE E PREVISIONALI 2023-2025								
Cat. / Area	2023		2024		2025		TOTALE	
	certe	possibili	certe	possibili	certe	possibili	certe	possibili
DIR	0	0	0	1	0	0	0	1
D / Funzionari ed E.Q.	5	0	1	2	1	1	7	3
C / Istruttori	6	0	3	1	1	2	10	3
B / Operatori esperti	3	0	0	0	0	0	3	0
A / Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0
TOT	14	0	4	4	2	3	20	7

Di seguito il dettaglio delle sole **cessazioni certe**:

#### ANNO 2023

- n. 4 Area dei Funzioni ed E.Q. (ex cat. D1) – profilo professionale Esperto servizi amministrativi e anagrafici
- n. 1 Area dei Funzioni ed E.Q. (ex cat. D1) – profilo professionale Esperto servizi promozionali
- n. 6 Area degli istruttori (ex cat. C) – profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici
- n. 2 Area degli operatori esperti (ex cat. B3) – profilo professionale Esecutore servizi amministrativi e anagrafici
- n. 1 Area degli operatori esperti (ex cat. B1) – profilo professionale Esecutore servizi di supporto – categoria protetta L. 68/1999

#### ANNO 2024

- n. 1 Area dei Funzioni ed E.Q. (ex cat. D1) – profilo professionale Esperto servizi amministrativi e anagrafici
- n. 3 Area degli istruttori (ex cat. C) – profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici

#### ANNO 2025

- n. 1 Area dei Funzioni ed E.Q. (ex cat. D1) – profilo professionale Esperto servizi amministrativi e anagrafici
- n. 1 Area degli istruttori (ex cat. C) – profilo professionale assistente servizi amministrativi e anagrafici – quota d’obbligo L. 68/1999

### Stima dell’evoluzione dei fabbisogni

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo nell’evoluzione dei fabbisogni:

- Nell’anno 2023 cesserà per pensionamento n. 1 Esperto servizi amministrativi e anagrafici – cat- D presso il settore Progetti Direzionali, Sistemi di controllo integrati e di gestione afferente agli Uffici alle dirette dipendenze del Segretario Generale. Trattandosi di un piccolo settore con poche ulteriori risorse in grado di poter supplire all’assenza o alla formazione di nuovo personale si è ritenuto di individuare sin dall’inizio dell’anno la risorsa interna (profilo Assistente servizi amministrativi e anagrafici – cat. C afferente al settore Segreteria di Giunta e di Consiglio sempre nell’ambito degli uffici alle dirette dipendenze del Segretario Generale) che a decorrere dalla cessazione verrà trasferita con mobilità interna a tale settore prevedendo altresì fino a tale data un periodo di affiancamento per il 50% del tempo volto ad acquisire la necessaria formazione per garantire la continuità delle attività svolte all’interno del settore, mediante redistribuzione delle stesse.
- A fronte delle numerose cessazioni registrate negli ultimi anni e mai sostituite presso il settore Economato, da ultimo n. 1 Esecutore servizi di supporto – ex categoria B nell’anno 2020, n. 2 Esecutori servizi di supporto – ex categoria B nell’anno 2021, 1 Assistente servizi amministrativi e anagrafici – ex categoria C nell’anno 2022, n. 1 Esecutore servizi di supporto – ex categoria B nella prima parte dell’anno 2023, unitamente alle prossime cessazioni già programmate (n. 1 Operatore servizi amministrativi e anagrafici – ex categoria B3 a fine anno 2023) e a quelle eventuali che, in base alla normativa attualmente vigente in tema di pensioni, potrebbero

Intervenire, si ritiene di provvedere nell'anno in corso all'immissione di una nuova risorsa nell'Area dei Funzionari ed E.Q. /ex categoria D da reperire dall'esterno nonché, al fine di garantire i servizi ausiliari all'interno dell'Ente, di un'ulteriore risorsa, oltre a quella già prevista sopra a valere sull'anno 2022, cui far svolgere attività di usciere da inquadrare nell'Area degli Operatori – ex categoria A, a copertura della quota d'obbligo relativa al personale disabile di cui all'art. 1 della L. 68/1999, considerato che gli uscieri attualmente in servizio non sono sufficienti a garantire la normale gestione delle due sedi dell'Ente.

- Il settore Diritto Annuale, parimenti, necessita di una nuova risorsa per sopperire a precedenti fuoriuscite di personale per mobilità interna. Si ritiene pertanto di provvedervi nell'anno in corso mediante l'immissione di una risorsa di cat. C da reperire dall'esterno.
- Nei prossimi anni cesseranno o potrebbero cessare dal servizio alcune unità di personale in cat. D incaricate di Posizione Organizzativa di vari settori all'interno dell'ente nonché il dirigente dell'Area Anagrafe Economica. Tali cessazioni per il particolare ruolo rivestito all'interno dell'organizzazione e i conseguenti interventi a copertura costituiranno una priorità e potrebbero comportare delle revisioni organizzative in relazione alle risorse interne da valorizzare o a nuove risorse da acquisire ex novo.
- A fronte di una sempre maggiore richiesta di attività di comunicazione, attraverso numerosi e differenti canali, individuata anche dall'organo politico come strategica, e di visibilità del vertice dell'ente si renderà necessario, nel breve/medio termine, potenziare il settore Comunicazione esterna e URP con nuove risorse umane in grado di collaborare nella gestione dell'ufficio stampa, di garantire una redistribuzione delle attività interne al settore in modo da ampliare il servizio fornito dall'URP su tutti i giorni lavorativi della settimana ed introdurre anche in questo ambito innovative soluzioni digitali, quali ad esempio la chatbot, a fianco delle attività già in essere nonché di contribuire a svolgere tutte le attività legate ai social media di ente. Le risorse da reperire dovrebbero dunque essere esperte in tema di comunicazione nonché possedere un profilo da pubblicitista.

Per l'anno in corso si conferma quanto già deciso a gennaio 2023 in relazione alla trasformazione a full time dei posti per i quali è stata disposta la copertura nei precedenti Piani come part-time (per l'esigenza di rispettare il budget assunzionale disponibile) come di seguito riepilogati:

MODIFICHE A PRECEDENTI PTF								
PTF	ASSUNZIONI DECISE				TRASFORMAZIONE A FULL TIME CON PTF 2023-2025			
	N	CAT	%	TIPOLOGIA	N	CAT	%	TIPOLOGIA
2021-2023	1	D / Funzionari ed E.Q.	90%		1	D / Funzionari ed E.Q.	10%	
2022-2024	1	C / Istruttori	75%		1	C / Istruttori	25%	

nonché, a fronte della scoperta di n. 1 posto per centralinista telefonico privo della vista ai sensi dell'art. 3 L. 113/1985, la dismissione di due delle quattro postazioni di lavoro dedicate al centralino telefonico non rilevando la necessità di procedere a nessuna ulteriore assunzione di detto personale.

Per la copertura delle quote d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 a valere sull'anno 2023, invece, si rileva la necessità di modificare la programmazione di gennaio 2023 per provvedere alla nuova esigenza come sopra esplicitata di garantire gli ordinari servizi ausiliari all'interno dell'Ente. In particolare, a fronte dell'esigenza di copertura di n. 1 soggetto disabile a tempo pieno di cui all'art. 1 della L. 68/99 inizialmente prevista nell'Area degli Operatori Esperti/ex categoria B3 si ritiene di modificare l'inquadramento nell'Area degli Operatori / ex categoria A.

### Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

- **Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree**

Si ritiene di sopperire alla cessazione di n. 1 unità di cat. D, profilo Esperto servizi amministrativi e anagrafici, presso il settore Progetti Direzionali, Sistemi di controllo integrati e di gestione afferente agli Uffici alle dirette dipendenze del Segretario Generale mediante mobilità interna di personale, con trasferimento di n. 1 unità di cat. C, profilo Assistente servizi amministrativi e anagrafici dal settore Segreteria di Giunta e di Consiglio, afferente sempre agli Uffici alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Altre ricollocazioni interne di personale si renderanno necessarie al fine di garantire la copertura prioritaria di unità

di personale incaricate di Posizione Organizzativa e di unità dirigenziali di settori/aree all'interno dell'ente che cesseranno o potrebbero cessare dal servizio nel prossimo triennio, individuando la migliore soluzione professionale nell'avvicinare figure che occupano posizioni di management rilevanti o delicate. Previa pubblicazione di appositi bandi per il conferimento delle Responsabilità dei settori di volta in volta interessati, si cercherà di valorizzare le risorse interne in possesso delle attitudini, delle competenze e delle abilità richieste dal ruolo da ricoprire. Attente valutazioni saranno invece compiute in relazione alla strategia di copertura della posizione dirigenziale dell'Area Anagrafe Economica che potrebbe rendersi vacante nei prossimi anni.

- **Modifica del personale in termini di livello / inquadramento**

A conclusione delle selezioni pubbliche avviate alla fine dell'anno 2021, in attuazione del PTF 2019-2021, si segnala con riferimento alla copertura dei posti in cat. D che tre dei quattro posti banditi sono stati vinti da personale interno già in servizio presso l'Ente in cat. C, ed altri ulteriori tre sono risultati idonei in graduatoria. Pertanto, il loro inquadramento in categoria superiore a seguito di concorso pubblico dall'esterno [le tre assunzioni dei vincitori sono già avvenute, mentre a seguito della programmazione delle assunzioni 2023 avvenuta a gennaio, ed esperiti i passaggi preliminari, si procederà all'utilizzo graduatoria con conseguente assunzione di ulteriori due dipendenti interni già in servizio in categoria C] determina una redistribuzione tra le categorie del personale in servizio, che rimane tuttavia sostanzialmente invariato con riferimento a tali assunzioni, poiché le medesime unità cessano dalla categoria C e concorrono a determinare il budget assunzionale per turn-over nell'anno successivo all'avvenuta cessazione.

### Strategia di copertura del fabbisogno

Alla luce delle ricognizioni effettuate in via preliminare con i dirigenti e delle esigenze organizzative da questi espresse, il budget assunzionale disponibile per l'anno 2023 verrà utilizzato per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

ASSUNZIONI 2023					
N.	ex CAT / AREA	%	TIPOLOGIA	COSTO ASSUNZIONI	COSTO ASSUNZIONI PERSONALE CATEGORIE PROTETTE L. 68/1999
3	ex D / Funzionari ed E.Q.	100%		100.144,14	
1	ex C / Istruttori	100%		30.764,81	
1	ex C / Istruttori	85%		26.150,09	
1	ex C / Istruttori	75%		23.073,61	
1	ex D /Funzionari ed E.Q.	10%	Trasformazione a full time del posto previsto nel PTF 2021-2023 come part-time 90% (bandito sel. n. 4/2021)	3.338,14	
1	ex C / Istruttori	25%	Trasformazione a full time del posto previsto nel PTF 2022-2024 come part-time 75% (bandito sel. n. 1/2022)	7.691,20	
1	ex A / Operatori	100%	Disabile art. 1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo		26.292,99
<b>TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI</b>				<b>191.161,99</b>	<b>26.292,99</b>
<i>Avanzo budget assunzionale 2023</i>				<i>187,29</i>	<i>76.347,40</i>

Con tali assunzioni, si realizza, infatti, l'ottimale contemperamento tra il massimo utilizzo della capacità assunzionale disponibile in termini di maggior numero di assunzioni possibili e la contestuale immissione di professionalità in linea con le esigenze dell'ente.

Parallelamente si dispongono, come illustrate in precedenza, le seguenti modifiche nella copertura dei fabbisogni

rilevati in precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni e non ancora realizzate:

MODIFICHE A PRECEDENTI PTF								
PTF	ASSUNZIONI DECISE				MODIFICHE DA APPORTARE			
	N	ex CAT / AREA	%	TIPOLOGIA	N	ex CAT / AREA	%	TIPOLOGIA
2022-2024	1	ex B3 / Operatori Esperti	100%	Disabile art. 1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo	1	ex A / Operatori	100%	Disabile art. 1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo
	1	ex B3 / Operatori Esperti	100%	Categoria protetta art. 18 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo	1	ex C / Istruttori	100%	Categoria protetta art. 18 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo

La dotazione organica rimodulata, in termini di distribuzione per Area d'inquadramento delle unità previste ed entro i limiti finanziari della spesa potenziale massima, è riportata nella seguente tabella:

DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA GIUGNO 2023		
CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA
DIR	7	420.574,63
D / Funzionari ed E.Q.	108	3.605.189,04
C / Istruttori	173	5.322.312,13
B / Operatori esperti	18	492.719,04
A / Operatori	2	52.585,98
<b>TOTALE</b>	<b>308</b>	<b>9.893.380,82</b>
<i>Delta con D.O. definita dal DM 16/2/2018</i>		-610,66
<i>Delta con D.O. rimodulata gennaio 2023</i>		1.230,95

Alle assunzioni di cui sopra si darà corso ricorrendo, in ordine subordinato tra loro, ai seguenti canali di reclutamento attraverso l'iter di seguito riportato:

- richiesta alle Camere di commercio piemontesi – in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 3 del D.Lgs 219/2016 e art. 7 del D.M. 8 agosto 2017, successivamente sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018 – di eventuale personale in soprannumero nelle categorie di cui sopra e nei profili professionali che saranno successivamente definiti in dettaglio dal Segretario Generale;
- in subordine, avvio della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 finalizzata a consentire l'eventuale ricollocazione di personale in situazione di esubero o collocato in disponibilità presso altre pubbliche amministrazioni;
- non effettuazione delle procedure di mobilità volontaria esterna previste dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001, in quanto l'ente ritiene di avvalersi della facoltà di cui all'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, come prorogata dal D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021, in base alla quale, fino al 31 dicembre 2024, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico è consentito dar corso a nuove assunzioni senza necessità di svolgere previamente dette procedure, **salvo i casi in cui, fatta esclusione delle assunzioni a copertura delle quote d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 per le quali è possibile ricorrere a specifici canali di reclutamento ad esse riservate, non esista o non sia possibile scorrere alcuna graduatoria vigente dell'Ente in relazione all'Area contrattuale e al profilo professionale da coprire;**
- in ulteriore subordine, utilizzo laddove possibile delle graduatorie vigenti **dell'Ente** in relazione **all'Area contrattuale**, alla tipologia e al profilo professionale da coprire;
- in ulteriore subordine, richiesta di avviamento degli iscritti nella specifica lista all'ufficio regionale competente per il personale disabile di cui all'articolo 1 della L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo da inquadrare nell'Area degli Operatori, ex categoria A, e laddove possibile, a seguito degli approfondimenti in corso presso l'ufficio competente, proposta di convenzione ai sensi dell'articolo 11 della L. 68/1999 **oppure avvio della procedura disciplinata dal decreto interministeriale 7 agosto 2020 n. 174 finalizzata all'assunzione di**

- un testimone di giustizia** per il personale appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo da inquadrare nell'Area degli Istruttori, ex categoria C;
- **in ulteriore subordine, utilizzo laddove possibile delle graduatorie di altri Enti in relazione all'Area contrattuale e al profilo professionale da coprire;**
  - nel caso in cui, infine, le coperture dei posti previsti non potessero aver luogo attraverso l'utilizzo di uno dei canali di reclutamento sopra indicati, la Camera di commercio di Torino ricorrerà all'indizione di nuove specifiche procedure selettive.

A seguito dell'approvazione del PIAO 2023-2025 a gennaio 2023, il Segretario Generale con determinazione n. 2023000025 del 10 febbraio 2023 ha individuato i profili professionali dei posti oggetto di copertura nell'anno 2023 e sono state avviate le procedure per il relativo reclutamento.

Esperiti i passaggi preliminari con esito negativo (verifica personale in soprannumero presso le Camere di commercio piemontesi, procedura art. 34bis D.Lgs 165/2001), si provvederà a breve all'assunzione tramite scorrimento delle graduatorie esistenti di tre persone da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed E.Q. / ex categoria D, mentre per la copertura dei posti previsti nell'Area degli Istruttori / ex categoria C si attende la conclusione della selezione pubblica n. 1/2022 per n. 11 posti complessivi a tempo indeterminato nella ex categoria C / Area degli Istruttori, profilo professionale "Assistente servizi amministrativi e anagrafici" che è attualmente in corso di svolgimento per verificare la possibilità di utilizzare la relativa graduatoria se sufficientemente capiente.

In relazione alle modifiche apportate in questa sede nella programmazione della copertura delle quote d'obbligo di cui alla L. 68/1999 occorrerà invece nuovamente individuare i profili professionali dei posti da coprire e ripercorrere l'iter sopra descritto per il relativo reclutamento.

Per gli anni 2024 e 2025, gli spazi assunzionali restano vincolati alle disposizioni di legge relative al riassetto delle Camere di commercio nonché all'emanazione di un'eventuale nuova disciplina assunzionale. Premesso ciò, il reclutamento di nuovo personale verrà deciso con i successivi PTF in attesa di verificare l'eventuale evolversi della disciplina normativa regolante la materia del reclutamento di personale in ambito camerale e di dare attuazione al nuovo ordinamento professionale e alla revisione dei profili professionali di competenza.

Si riportano, infine, come espressamente previsto nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente piano:

RISORSE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO	2023	2024	2025
Spesa del personale in servizio a tempo indeterminato rapportata al part-time	7.832.822,35	8.351.668,39	8.298.925,68
di cui:			
Personale comandato in entrata	-	-	-
Spesa espandibile del personale part-time per eventualità ritorno a tempo pieno	271.964,31	236.341,88	236.063,29
Possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre Amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro	-	-	-
Tipologie di lavoro flessibile:			
Personale a tempo determinato	-	-	-
Personale con contratto formazione-lavoro	-	-	-
Personale somministrato	-	-	-
In ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nel limite della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente più eventuali resti assunzionali (assunzioni ipotizzate per l'anno in proporzione al periodo di servizio)	238.227,23	357.665,83	483.341,64
di cui:			
Assunzioni del 2021 sulla spesa dei cessati 2020	83.456,96		
Assunzioni del 2022 sulla spesa dei cessati 2021	84.656,77		

Assunzioni del 2023 sulla spesa dei cessati 2022	70.113,50		
Assunzioni del 2024 sulla spesa dei cessati 2023		223.921,69	223.921,69
Assunzioni del 2025 sulla spesa dei cessati 2024			125.675,81
Assunzione categorie protette nel limite della quota d'obbligo a valere sul budget assunzionale ad esse riservato, nel limite della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente più eventuali resti assunzionali (assunzioni ipotizzate per l'anno in proporzione al periodo di servizio) di cui:	79.975,57	103.720,68	103.720,68
Assunzioni del 2021 sulla spesa dei cessati 2020	29.562,35		
Assunzioni del 2022 sulla spesa dei cessati 2021	43.835,82		
Assunzioni del 2023 sulla spesa dei cessati 2022	6.577,40		
Assunzioni del 2024 sulla spesa dei cessati 2023		103.720,68	103.720,68
Assunzioni del 2025 sulla spesa dei cessati 2024			-
Procedure di mobilità, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti)	-	-	-
<b>TOTALE SPESA PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	<b>8.422.989,46</b>	<b>9.049.396,78</b>	<b>9.122.051,29</b>

## Formazione

La formazione del personale delle pubbliche amministrazioni costituisce una delle leve strategiche attraverso le quali continuare a sviluppare il processo di cambiamento organizzativo – nello specifico della Camera di commercio di Torino - in un'ottica di generale sviluppo professionale del capitale umano e della performance dell'intera organizzazione ed individuale.

La formazione è, quindi, un investimento finalizzato alla crescita e valorizzazione professionale del personale necessaria all'organizzazione non solo per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi ma per supportarla nelle sfide al cambiamento a partire dalle emergenze che ci hanno visto tutti coinvolti, a qualsiasi titolo, dai primi mesi del 2020.

È stato un lungo percorso di cambiamenti, di cui alcuni recepiti nel nuovo CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022, che ha inciso sul piano delle regole organizzative, delle competenze e dei comportamenti, e che sono il presupposto per il necessario ripensamento in ottica agile delle logiche e delle pratiche agite dal personale, dalla dirigenza e dalle altre figure di coordinamento

Il Piano di formazione traccia le prospettive per il triennio 2023-2025, con un focus più specifico sulle attività formative per l'anno 2023. In quest'ottica, garantendo da un lato continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi e dall'altro lato innovazione verso il futuro, e in considerazione degli emergenti bisogni organizzativi, professionali e individuali connessi all'organizzazione agile, il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali propone un Piano di formazione che intende, appunto, rappresentare un tangibile supporto alla crescita del personale e all'organizzazione agile/remoto che caratterizza e caratterizzerà l'ente nel prossimo futuro.

Il piano di formazione e sviluppo delle competenze, le cui linee guida di riferimento sono state definite nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL 2019-2021 (attraverso confronto con la RSU richiesto dalla stessa nel mese di dicembre 2022), è elaborato in coerenza con quanto previsto dalla normativa e dalla pianificazione strategica.

Il piano della formazione deve rispondere alle seguenti finalità:

- valorizzare il patrimonio professionale presente al fine di favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle potenzialità

- integrare la programmazione formativa con le strategie dell'ente e le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
- programmare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative per garantire pari opportunità di accesso ed un uso razionale e mirato delle risorse
- supportare il processo di monitoraggio e di valutazione dei risultati della formazione in termini di efficacia, gradimento, apprendimento anche per migliorare la successiva programmazione
- favorire il benessere, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e della valorizzazione delle differenze di genere
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali (transizione digitale)
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti
- favorire la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

L'individuazione delle aree di sviluppo non può che caratterizzarsi per la delimitazione di due grandi spazi:

- il primo di supporto trasversale ed articolato in:
  - sviluppo delle competenze trasversali che prescindono sia dal ruolo sia dal collocamento nella struttura organizzativa; correlate, più in generale, all'essere dipendente della Camera di commercio di Torino. Il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, sentite le esigenze dei diversi dirigenti, amministra questo budget individuando percorsi formativi per il personale in coerenza con gli indirizzi e le strategie dell'amministrazione
  - sviluppo delle competenze correlate al ruolo ricoperto nell'organizzazione: in particolare saranno realizzati interventi specifici per la dirigenza, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa/E.Q. o a cui viene affidato lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità
  - azioni volte a favorire il reinserimento delle dipendenti al rientro della maternità al fine di aggiornarle sui cambiamenti organizzativi, gestionali e normativi avvenuti all'interno dell'ente
- il secondo di supporto allo sviluppo di quelle competenze specifiche correlate al collocamento nella struttura organizzativa, di competenza dei singoli dirigenti.

Con riferimento alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze trasversali, in linea con le strategie dell'ente e le esigenze formative espresse dal management, le principali iniziative che si segnalano per il 2023 sono le seguenti:

Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale	
<b>Obiettivo</b>	
<b>Azione #01</b>	Formazione lavoro agile/remoto
<b>Beneficiari</b>	i dipendenti che sottoscriveranno in corso d'anno accordo individuale per l'effettuazione

	della prestazione lavorativa in modalità agile/da remoto
<b>Tempi di attuazione</b>	entro 10 gg dalla data di avvio dell'accordo individuale
<b>Risorse destinate al progetto</b>	Docenza interna/esterna
<b>Contenuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piattaforme di comunicazione</li> <li>- Strumenti utilizzati dall'ente per operare in modalità agile/da remoto</li> <li>- Diffusione modelli organizzativi e lavoro in autonoma e sulle dinamiche di lavoro in remoto</li> </ul>

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione ☞#01</b>	Prevenzione della corruzione
<b>Beneficiari</b>	dirigenti, dipendenti incaricati di PO/EQ e/o tutti i dipendenti
<b>Tempi di attuazione</b>	entro dicembre 2023
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza interna/esterna
<b>Contenuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica pubblica/comportamento etico e della legalità</li> <li>- Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio (corsi obbligatori previsti a catalogo da Si. Camera), mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera</li> </ul>

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione ☞#01</b>	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro  aggiornare tutte le informazioni generali e specifiche dell'ente per migliorare le condizioni di lavoro e salvaguardare la sicurezza del dipendente, anche per prevenire possibili cause di infortunio, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

<b>Beneficiari</b>	i nuovi addetti lotta antincendio e primo soccorso, gli addetti già designati (aggiornamento ogni tre anni), i dirigenti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuovo incarico), i lavoratori (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova assunzione), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aggiornamento annuale o formazione in caso di nuova nomina), i preposti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova nomina) nonché i dipendenti che per la loro attività sono soggetti a rischi specifici come individuati in dettaglio nel DVR.
<b>Tempi di attuazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entro dicembre 2024 seguendo le scadenze degli aggiornamenti previsti ovvero entro due mesi dalla designazione/nomina</li> <li>- entro 60 giorni dall'assunzione ovvero dall'inizio del periodo di tirocinio viene erogata la formazione generale</li> </ul>
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza esterna/interna. La formazione generale viene erogata dal medico competente e dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione rientrando tra i compiti specifici.
<b>Contenuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- corso generale sulla sicurezza anche in modalità e-learning per i nuovi inseriti nell'ente</li> <li>- corso di aggiornamento per i lavoratori</li> <li>- corso di nuova nomina o di aggiornamento per il datore di lavoro ed i dirigenti e partecipazione ad iniziative formative qualora ne ravvisino la necessità</li> <li>- corso di nuova nomina per addetti lotta antincendio (rischio medio)</li> <li>- corso di nuova nomina o di aggiornamento per addetti al primo soccorso (azienda del gruppo B)</li> <li>- corso di nuova nomina o di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</li> <li>- corso di nuova nomina o di aggiornamento per i preposti</li> <li>- corsi per alcune tipologie di dipendenti a seguito di eventuale aggiornamento del DVR adottato dall'ente</li> </ul>

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione ☞#01</b>	<p>Pari opportunità e varie - Benessere organizzativo</p> <p>favorire il ben-essere organizzativo in particolare favorire il reinserimento delle dipendenti al rientro della maternità al fine di aggiornarle sui cambiamenti organizzativi, gestionali e normativi avvenuti all'interno dell'ente attraverso incontri sia con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali sia con il responsabile e/o tutor del proprio Settore di assegnazione. Il progetto parte dal momento in cui la dipendente si assenta dal lavoro per la maternità obbligatoria e si sviluppa attraverso uno scambio continuo di informazioni con il responsabile del Settore su aggiornamenti/novità/approfondimenti che possano impattare sulla sua attività.</p> <p>Favorire, nel complesso, il miglioramento del "clima lavorativo" esistente all'interno dell'ente improntandolo sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici perseguendo l'obiettivo di una organizzazione del lavoro più efficiente e più in generale il miglioramento della qualità dei servizi offerti anche attraverso l'organizzazione di una formazione mirata ad accrescere le competenze manageriali a favore della cultura della</p>

	conciliazione.
<b>Beneficiari</b>	- le dipendenti al rientro della maternità - tutti i dipendenti
<b>Tempi di attuazione</b>	entro una/due settimane dal rientro in servizio
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza interna
<b>Contenuti</b>	- aggiornamento sui più recenti interventi di razionalizzazione normativa adottati nelle PP.AA. in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing - aggiornamenti organizzativi e gestionali interni

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione Ø#01</b>	Progetto neo-assunti
<b>Beneficiari</b>	dipendenti neo assunti 2022-2023
<b>Tempi di attuazione</b>	possibilmente entro il 1° anno dall'assunzione
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza esterna/interna
<b>Contenuti</b>	il piano di inserimento per il personale neo-assunto è articolato su un duplice livello: - formazione sulle competenze trasversali il cui percorso è finalizzato a diffondere la conoscenza del sistema camerale - formazione sulle competenze specialistiche, finalizzata allo sviluppo delle conoscenze professionali necessarie a svolgere la propria attività in base alla struttura organizzativa di destinazione

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione Ø#01</b>	LinkedIn Corso LinkedIn con focus su "I profili" e "il network" e approfondimenti su temi e attività

	di maggior rilevanza per l'ottimizzazione del profilo LinkedIn
<b>Beneficiari</b>	almeno 50 dipendenti dell'ente (management oltre a dipendenti da individuare)
<b>Tempi di attuazione</b>	entro 31 ottobre 2023
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza esterna
<b>Contenuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoscenza dell'applicativo LinkedIn</li> <li>- Supporto all'apertura di un buon profilo LinkedIn</li> </ul>

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione #01</b>	Percorso operativo tenuto da psicologo / counsellor /coach quale supporto al management
<b>Beneficiari</b>	management dell'ente (su base volontaria)
<b>Tempi di attuazione</b>	entro il 2023
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza esterna
<b>Contenuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Team building</li> <li>- Gestione collaboratori</li> <li>- Leadership istituzionale</li> <li>- Dispersione produttività</li> <li>- Rapporto Dir/responsabili</li> </ul>

<b>Obiettivo</b>	<b>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale</b>
<b>Azione #01</b>	Aggiornamento sul nuovo Codice appalti
<b>Beneficiari</b>	RUP

<b>Tempi di attuazione</b>	entro il 2023 in caso di approvazione definitiva del nuovo codice
<b>Risorse destinate al progetto</b>	docenza esterna/interna
<b>Contenuti</b>	- Aggiornamento normativa

Con riferimento alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze specifiche ciascun dirigente potrà programmare interventi di formazione specifica nelle materie di principale interesse nella propria Area finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali, con particolare riguardo a quelle di natura specialistica, il cui apprendimento richiede un'apposita formazione per consentirne una migliore applicazione nell'ambito del contesto lavorativo.

Sarà, quindi, attiva ininterrottamente un'azione di ascolto di tutti gli stakeholder interni al fine della rilevazione, analisi e verifica delle esigenze formative in relazione alle linee di attività di specifica competenza, attivando la collaborazione dei dirigenti e del personale incaricato di posizione organizzativa.

Saranno inoltre rilevate le manifestazioni di preferenze formative da parte del singolo, poi condivise con il responsabile e che andranno, anche quest'ultime, ad alimentare il piano di formazione.

La richiesta di partecipazione ad interventi formativi dovrà essere indirizzata al Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali che ne curerà il coordinamento, previa autorizzazione del Segretario Generale.

Al fine di una efficace pianificazione formativa, il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali ha suddiviso, in base al numero dei dipendenti assegnati alla struttura, il budget destinato alla formazione specifica tra le aree organizzative.