



GIUNTA CAMERALE

Deliberazione n. 5 adottata nell'adunanza in data 22/01/2021

**OGGETTO : APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA PLURIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023.**

In Aosta, il giorno ventidue del mese di gennaio dell'anno duemilaventuno, con inizio alle ore 09:00 si è riunita presso la sede della Chambre - (Regione Borgnalle n. 12 – 11100 Aosta - AO),

LA GIUNTA CAMERALE

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione:

Nominativo	Carica	Presente/Assente
ROSSET Nicola	Presidente	Presente
SAPIA Franco Roberto	Vice Presidente	Presente in videoconferenza
BERTOLIN Guido	Consigliere	Presente
DOMINIDIATO Graziano	Consigliere	Presente in videoconferenza
LANIECE Richard	Consigliere	Presente in videoconferenza
VESAN Elena	Consigliere	Presente in videoconferenza
GORREX Germano	Presidente del Collegio dei revisori dei conti	Presente in videoconferenza
CHARLES Jean Pierre	Membro effettivo del Collegio dei revisori dei conti	Presente in videoconferenza
ROCCHIA Marzia	Membro effettivo del Collegio dei revisori dei conti	Presente in videoconferenza
	Totale Presenti:	9
	Totale Assenti:	0

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il Segretario Generale della Chambre, dott.ssa Jeannette Pia Grosjacques.

Il Presidente Nicola Rosset presiede la seduta e introduce la trattazione dell'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA CAMERALE

Richiamata la legge regionale 20 maggio del 2002, n. 7 recante "Riordino dei servizi Camerali" e successive modificazioni ed, in particolare, l'art. 10 che dispone che ai dipendenti camerali si applichino le disposizioni di cui alla l. r. n. 45/1995, sostituita dalla l.r. 23 luglio 2010, n. 22;

vista la legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010 ed in particolare:

- l'art.3 comma 3 lettera d), che attribuisce all'organo di direzione politico amministrativa degli enti del comparto la competenza all'adozione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e ai suoi aggiornamenti annuali;
- l'art. 6 comma 2 lettera b), che stabilisce che l'organo di direzione politico-amministrativa definisce, tra l'altro, la ripartizione delle risorse umane da assegnare a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale, e all'adozione del documento triennale di fabbisogno di personale e ai suoi aggiornamenti annuali, su proposta dei dirigenti di primo livello, sentiti i dirigenti interessati;
- l'art. 40 comma 2, che stabilisce che ogni ente del comparto unico regionale adotta un piano di programmazione triennale, aggiornato annualmente, nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento;
- gli artt. 73 quinquies e 73 decies, che stabiliscono che ogni ente del comparto individui, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno delle risorse umane, i posti telelavorabili ed il numero massimo di progetti di telelavoro e di lavoro agile attivabili,

richiamato il regolamento regionale 12 febbraio 2013, n.1 e ss.mm.ii., recante "Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6.", ed in particolare l'art. 2 ("Individuazione del fabbisogno");

visto il regolamento di organizzazione approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 18 del 7 novembre 2011 e in particolare l'art. 32 - Programma pluriennale di fabbisogno di personale e l'art. 33 - Piano annuale di fabbisogno di personale;

vista la propria deliberazione n. 91 del 29 ottobre 2013, con la quale si è provveduto da ultimo all'approvazione della modifica della pianta organica della Chambre con rimodulazione delle strutture;

atteso che, essendo venuto a scadenza con il 2020 il precedente piano triennale, è necessario provvedere all'approvazione del Programma triennale 2021-2023 di fabbisogno di personale della Chambre di cui all'allegato 1) alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale;

dato atto che l'Ente, oltre alla determinazione del Piano triennale, provvede secondo necessità ad effettuare una disamina della situazione e degli eventuali vincoli gravanti sulla Chambre, a fini di aggiornamento;

ritenuto opportuno, in coerenza con le indicazioni espresse dalle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 In data 27 luglio 2018, per quanto compatibili con le norme regionali sopra citate, di tener conto nella definizione del presente atto dei seguenti principi generali:

- elaborazione del fabbisogno in coerenza con gli spazi finanziari disponibili, sia per il personale a tempo determinato sia indeterminato, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno stesso;
- proposizione, a seguito di ricognizione effettuata presso i Dirigenti dell'Ente, delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali;

- valutazione di possibili soluzioni di impiego ottimale delle risorse esistenti;
- distinzione del tipo di approvvigionamento, se a tempo indeterminato o determinato, anche in funzione delle prescrizioni normative;

sentita la Dirigente dell'Area regolazione del mercato, promozione e provveditorato;

ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Programma triennale 2021-2023 di fabbisogno di personale della Chambre, come indicato nell'allegato alla presente deliberazione;

preso atto che sulla proposta della presente deliberazione è stato rilasciato parere favorevole di legittimità dalla Dirigente dell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane ai sensi dell'art. 3, comma 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22;

ritenuto quanto in premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;

su proposta del Segretario Generale e della Dirigente responsabile delle risorse umane,

ad unanimità di voti favorevoli, palesemente espressi,

#### DELIBERA

1. di approvare il Programma triennale 2021-2023 di fabbisogno di personale della Chambre, come indicato nell'allegato alla presente deliberazione .

Allegato 1

Responsabile istruttoria:  
GAL Elena

IL PRESIDENTE  
firmato digitalmente  
Nicola ROSSET

IL SEGRETARIO GENERALE  
firmato digitalmente  
Jeannette Pia GROSJACQUES



**PROGRAMMA PLURIENNALE  
DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023**

**ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE**

Utile per l'analisi della situazione attuale e prospettica è richiamare i contenuti del Piano strategico di valorizzazione della Chambre, aggiornamento del 2018, approvato dalla Giunta camerale nel settembre 2018, nel quale è stato ricostruito l'andamento della risorsa occupazionale nel tempo e delle diverse scelte intervenute giungendo a definire la consistenza minima, a parità di funzioni e di standard qualitativi, della dotazione di personale in servizio indispensabile.

Al 31.12.2018, la dotazione organica dell'Ente, costituita dal personale effettivamente in servizio, era la seguente:

						Tabella 1
<b>Categoria posizione</b>	<b>n. dipendenti pianta organica</b>	<b>n. Posti coperti</b>	<i>di cui nell'Area Segreteria generale, bilancio e contabilità</i>	<i>di cui nell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane</i>	<i>di cui nell'Area regolazione del mercato, promozione e provveditorato</i>	<b>Posti vacanti</b>
B2	<b>13</b>	<b>6</b>	1	4	1	<b>7</b>
C2	<b>18</b>	<b>10,43</b>	1,5	6,93	2	<b>7,57</b>
D	<b>10</b>	<b>7,57</b>	2	2,67	2,9	<b>2,43</b>
Dirigenti	<b>2</b>	<b>2</b>		1	1	
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>4,5</b>	<b>14,6</b>	<b>6,9</b>	<b>17</b>

oltre al Segretario Generale, posto al di fuori della dotazione organica dell'Ente in quanto previsto sia dalla legge regionale 20 maggio 2002 n. 7 sia dalla legge 29 dicembre 1993 n. 580, come modificata in ultimo dal decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 219, con funzioni di vertice dell'amministrazione, sovraordinato al personale della Chambre, compreso quello dirigenziale, e la risorsa dedicata all'Ufficio stampa, struttura temporanea legata al mandato del Presidente della Chambre, istituita con la deliberazione n. 80 in data 18 gennaio 2012 in attuazione dell'articolo 15 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22.

Successivamente intervenivano due cessazioni nel corso del 2019 che hanno dato origine alla procedura concorsuale tuttora in corso.

Nel 2021 la Chambre affronterà, dal punto di vista della dotazione di personale, un'annata complessa, determinata sia dal protrarsi di criticità pregresse, sia da nuove uscite. Infatti, la situazione dovuta all'emergenza sanitaria ha di fatto rallentato lo svolgimento della sopra citata procedura concorsuale, avviata nel 2020 per il reclutamento di due unità di personale di categoria C posizione C2, e sempre nel 2020 sono maturate alcune situazioni che condurranno a importanti ripercussioni nel 2021.

Nello specifico:

- una dipendente di categoria B posizione B2, in servizio nell'Area Regolazione del mercato, Promozione e Provveditorato ha preso servizio in data 2 dicembre 2020 presso l'Amministrazione regionale in quanto utilmente collocata in graduatoria di concorso regionale per categoria D;
- una dipendente di categoria B posizione B2, in servizio nell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane, ha preso servizio in data 1° gennaio 2021 presso altra amministrazione del comparto unico regionale in quanto utilmente collocata in altra graduatoria di concorso regionale per categoria C posizione C2;
- una dipendente di categoria B posizione B2, in servizio nell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 1° gennaio 2021;
- due dipendenti di categoria D, in servizio nell'Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato e nell'Area Segreteria generale, bilancio e contabilità sono utilmente collocate in graduatoria di corso-concorso per il reclutamento di segretari comunali, che verranno chiamate a ricoprire l'incarico con decorrenze in corso di definizione;
- un dipendente di categoria D, in servizio nell'Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato è stato collocato in comando per un anno presso l'Agenzia delle Dogane Monopoli della Valle d'Aosta con propria deliberazione n. 60 in data 6 novembre u.s., con decorrenza 15.12.2020;
- un dipendente di categoria C posizione C2 ha manifestato il proprio intendimento di transitare in mobilità verso altro ente, nel corso del 2021;

di modo che nel corso del 2021 la dotazione organica dell'Ente, costituita dal personale effettivamente in servizio, sarà la seguente:

Tabella 2						
<b>Categoria posizione</b>	<b>n. dipendenti pianta organica</b>	<b>n. Posti coperti</b>	<i>di cui nell'Area Segreteria generale, bilancio e contabilità</i>	<i>di cui nell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane</i>	<i>di cui nell'Area regolazione del mercato, promozione e provveditorato</i>	<b>Posti vacanti</b>
B2	13	2	1	1	-	11
C2	18	8,73	1	5,73	2	9,27
D	10	4,67	1	2,67	1	5,33
Dirigenti	2	2		1	1	-
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>	<b>17,4</b>	<b>3</b>	<b>10,4</b>	<b>4</b>	<b>25,6</b>

Dalla tabella 2 emerge chiaramente il forte squilibrio che caratterizzerà la dotazione effettiva di personale della Chambre nel 2021, con la forte riduzione in due Aree delle categorie di dipendenti a più elevata professionalità, che si somma alla criticità data dal non ancora completato iter di sostituzione di due unità di personale di categoria C posizione C2 già cessate nel 2018 e 2019. Va tenuto in conto anche il previsto protrarsi del distacco sindacale di un'unità di personale, che si aggiunge al comando ed alla mobilità sopra richiamati; in questi casi possono essere previste esclusivamente sostituzioni con dipendenti a tempo determinato.

A tale proposito, va anche evidenziato che tutte le unità di personale che hanno cessato alla fine del 2020 e che cesseranno nel corso del 2021, in ottemperanza a quanto stabilito dalla legge regionale 22/2010 e dal vigente contratto delle categorie, hanno diritto alla conservazione del posto, senza assegni, per la durata del periodo di prova, pari a sei mesi.

La prospettiva immediata non può, in tale quadro, che essere quella del reperimento di soluzioni il più possibile rapide e atte a garantire la continuità dei servizi e per quanto possibile il livello di efficienza degli stessi, sia con riferimento alle funzioni che vanno garantite, sia in una prospettiva evolutiva.

A questo fine, posto che la dotazione organica della Chambre non è ulteriormente comprimibile, e che quindi le uscite andranno compensate con altrettante entrate, l'obiettivo di perseguire la maggiore efficienza suggerisce la sostituzione del personale attualmente inquadrato in qualifiche prevalentemente esecutive con personale di più elevata qualifica funzionale. Questo anche in relazione al sempre crescente numero di attività e funzioni attribuite dalle novità normative (in relazione alla normativa sulla crisi di impresa e dalla legge di semplificazione 2020), in modo da offrire alle imprese un'assistenza maggiormente adeguata alla complessità del quadro anche normativo di riferimento dei servizi resi dall'amministrazione.

Tale esigenza incontra un limite nel vincolo di spesa fissato, per la Chambre, dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta, dalla legge regionale n. 12 del 21 dicembre 2020, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2021/2023) Modificazione di leggi regionali", e nello specifico dal comma 1 dell'art. 9 che così recita:

*Art. 9*

*(Disposizioni in materia di assunzioni di personale nella Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales e nell'Office Régional du Tourisme)*

*1. Per l'anno 2021, la Camera valdostana delle imprese e delle professioni - Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales è autorizzata a effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale, anche di qualifica dirigenziale, cessate dal servizio nel 2020 e non sostituite e di quelle programmate per l'anno 2021, fermo restando che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni, a qualsiasi titolo, che determinano la relativa sostituzione.*

In forza di tale disposizione la Chambre può dunque procedere nel 2021 alla sostituzione di tutte le unità di personale cessate nel 2020 e che cesseranno nel 2021, nel limite della spesa teorica calcolata su base annua relativa alle stesse unità di personale cessate.

La sopra citata disposizione normativa introduce, al fine di verificare la coerenza del fabbisogno 2021 con gli spazi finanziari disponibili, un vincolo costituito dalla rappresentazione del valore, in termini di spesa teorica, relativo alle unità di personale cessate per ognuna delle annualità per le quali si ipotizza una sostituzione. La spesa da prendersi a riferimento per tale calcolo, secondo quanto indicato dalla linee-guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale, emanate dal Ministero della Funzione Pubblica nel 2018, è costituita, sia in uscita sia in entrata, dal valore del trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Con riferimento alle uscite certe sopra riportate ne deriva la seguente tabella:

<b>SPESA TEORICA UNITA' CESSATE 2020</b>	<b>SPESA TEORICA UNITA' CESSATE 2021</b>	<b>LIMITE DI SPESA PER SOSTITUZIONI</b>
Costo teorico 3 unità di personale categoria B2  € 74.788,49	Costo teorico 2 unità di personale - categoria D  € 67.711,63	Somma  € 142.500,12

L'ipotesi sopra prospettata, di sostituzione:

1. di due unità di personale di categoria D cessate con altrettanti dipendenti di tale categoria;
2. di tre unità di personale cessate di categoria B posizione B2 a tempo pieno, con unità di personale di categoria C posizione C2

è possibile solo a condizione di trasformare una delle posizioni C2 a tempo parziale, come sotto specificato e per la sotto indicata spesa:

<b>SPESA TEORICA UNITA' IN ENTRATA</b>	
Spesa per due unità di personale di categoria D a tempo pieno	€ 63.859,46
Spesa per due unità di personale di categoria C2 a tempo pieno	€ 55.225,30
Spesa per un'unità di personale a tempo parziale (84,71% pari a 30,5 ore settimanali)	€ 23.390,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 142.475,43</b>

Di modo che la dotazione organica dell'Ente, dalla data di approvazione della deliberazione di cui al presente allegato, comprensiva delle coperture dei due posti già vacanti di cui al concorso in corso e delle sostituzioni a tempo determinato del personale in comando/distacco/mobilità, sarà la seguente:

Tabella 3						
<b>Categoria posizione</b>	<b>n. dipendenti pianta organica</b>	<b>n. Posti coperti</b>	<i>di cui nell'Area Segreteria generale, bilancio e contabilità</i>	<i>di cui nell'Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane</i>	<i>di cui nell'Area regolazione del mercato, promozione e provveditorato</i>	<b>Posti vacanti</b>
B2	13	2	1	1	-	11
C2	18	14,5771	1,5	10,0771	3	3,4229
D	10	7,67	2	2,67	3	2,33
Dirigenti	2	2	-	1	1	-
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>	<b>26,2471</b>	<b>4,5</b>	<b>14,7471</b>	<b>7</b>	<b>16,7529</b>

Ai fini della determinazione del programma triennale 2021-2023 appare infine opportuno rappresentare anche l'esigenza che potrebbe derivare dall'assegnazione di finanziamenti o trasferimenti specifici che richiedano l'impiego di risorse a tempo

determinato, in possesso di specifiche professionalità, consentendo di fornire alle imprese un'assistenza qualificata ed efficace a promuovere un reale processo di crescita, nonché la possibile esigenza di avvalersi dell'attivazione di specifico progetto di cui all'art. 42, comma 3 della legge regionale 22/2010, con conseguente assunzione di personale a tempo determinato.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, considerati i vincoli economici imposti dalla vigente normativa e, quindi, l'impossibilità di programmare interventi che comportino incremento della spesa, si ritiene di determinare il fabbisogno triennale 2021-2023 del personale camerale, come sotto specificato, stabilendo che le modifiche che dovessero rendersi necessarie a seguito dell'operatività di nuovi servizi o a fronte del finanziamento di progetti specifici saranno oggetto di una valutazione che tenga conto eventualmente delle maggiori entrate.

### **ANNO 2021:**

#### ***Assunzioni a tempo indeterminato:***

Prima di provvedere alla sostituzione a tempo indeterminato di alcune risorse sarà necessario, alla luce dell'intervenuta evoluzione nelle competenze istituzionali dell'Ente, si renderà necessaria una rideterminazione dei relativi profili.

- sostituzione di **una unità di personale di categoria B posizione B2**, in servizio nell'**Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato** cessata nel 2020, con **un'unità di personale a tempo indeterminato di cat. C posizione C2 a tempo pieno**;
- sostituzione di **una unità di personale di categoria D**, in servizio nell'**Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato** cessata nel 2021;
- sostituzione di **una unità di personale di categoria D**, in servizio nell'**Area Segreteria generale, bilancio e contabilità** cessata nel 2021;
- sostituzione di **due unità di personale di categoria B2**, in servizio nell'**Area Anagrafica, Studi, Ambiente e risorse umane** cessata nel 2021, con una **unità di personale a tempo indeterminato di cat. C2 a tempo pieno ed una a tempo parziale**;

Al fine di reperire professionalità già formate ed adeguate alle esigenze dell'ente, è stata avviata, in relazione alle sostituzioni di personale di categoria D, un'indagine conoscitiva presso gli enti del comparto unico regionale e l'AUSL, finalizzata alla valutazione dell'attivazione di procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera b), del "Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta" e dell'articolo 43 comma 4 della legge regionale 22/2010.

***Assunzioni a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010***

Considerati i vincoli previsti, in materia di durata massima dei contratti a tempo determinato, dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015, andranno attentamente valutate le conseguenze sull'operatività dei servizi in fase di concessione dei comandi e dei distacchi.

Si valuterà inoltre la necessità di costituire rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi di quanto stabilito dall'art. 42, comma 2 della legge regionale n. 22/2010 (specifici progetti).

#### **Area Segreteria generale, bilancio e contabilità**

1. sostituzione di **una unità di personale di categoria D**, durante periodo di conservazione del posto della dipendente cessata, più eventuale affiancamento;
2. eventuale sostituzione di **una unità di personale (al 50% presso l'area Anagrafica, Studi, Ambiente e risorse umane) di categoria C posizione C2 in possibile comando/mobilità presso altro Ente**, durante il comando;

#### **Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato**

1. sostituzione di **una unità di personale di categoria D**, durante periodo di conservazione del posto della dipendente cessata, più eventuale affiancamento;
2. sostituzione di **una unità di personale di categoria D in comando presso l'Agenzia delle Dogane Monopoli**, durante il comando;
3. sostituzione di **una unità di personale di categoria B posizione B2**, durante il periodo di conservazione del posto della dipendente cessata;

#### **Area Anagrafica, Studi, Ambiente e risorse umane**

1. sostituzione di **una unità di personale di categoria C posizione C2 in distacco sindacale**;
2. sostituzione di **una unità di personale di categoria B2**, durante il periodo di conservazione del posto della dipendente cessata.

Nel corso dei due anni successivi di durata del piano si cercherà di procedere alla ricognizione delle competenze diseguate dal decreto del Ministro dello Sviluppo economico del 7/03/2019 con la nuova mappa dei servizi delle Camere di commercio al fine di definire i fabbisogni di risorse umane riferiti alle funzioni previste, è necessario preliminarmente chiarire l'ambito di intervento nei diversi settori, la portata dei servizi obbligatori e le priorità introdotte nell'investire in promozione, e ricevuti gli indirizzi da parte di Unioncamere, a calare questa nuova previsione nella specificità della Valle d'Aosta. La Regione Autonoma, infatti, interviene già, e da sempre, in alcuni ambiti oggi di competenza delle Camere di Commercio; pertanto non è detto che la Chambre sia titolata a fornire tutti i servizi e a intervenire in tutti gli ambiti nei quali sono tenute a farlo le Camere di Commercio.

### **Anno 2022**

Al fine di garantire il buon andamento dell'amministrazione e l'erogazione dei servizi all'utenza con l'attuale standard qualitativo, è essenziale il mantenimento almeno dei livelli occupazionali riportati nella tabella 3.

Verranno valutate le esigenze generate, oltre che dalla valutazione della mappa dei servizi sopra indicata, anche dall'espletamento a regime di nuove funzioni attribuite.

### **Anno 2023**

Al fine di garantire il buon andamento dell'amministrazione e l'erogazione dei servizi all'utenza con l'attuale standard qualitativo, è essenziale il mantenimento almeno dei livelli occupazionali riportati nella tabella 3.

## **ECCEDENZE E PERSONALE IN DISPONIBILITA'**

Ai fini di quanto stabilito dall'art. 44 delle l.r. 22/2010, e alla luce della contrazione del personale posta in atto dall'Ente dal 2013 e di quanto sopra indicato, si dà atto che per il 2021 non vi sono eccedenze di personale da inserire negli elenchi di personale in disponibilità.

## **LAVORO AGILE**

L'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 come convertito dalla legge 77/2020, prevede che le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance, che individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene. Tale previsione è contenuta anche nella nuova formulazione dell'art. 73 *decies* della legge regionale 22/2010, come introdotta dalla legge di stabilità regionale 2021/2023.

L'adozione del Piano non può prescindere da una concreta valutazione delle percentuali di attività che, in una situazione non emergenziale, possono essere svolte in modalità agile. Come già rammentato nell'aggiornamento 2020 del programma triennale di fabbisogno di personale, tale determinazione deve necessariamente tener conto di alcune logiche strategiche che hanno sempre improntato l'organizzazione dei servizi dell'Ente, quali:

- la trasversalità ed il lavoro in staff, che, oltre a costituire una misura di prevenzione della corruzione, genera anche un sistema di sostituzioni fra il personale addetto all'interno delle diverse Aree;
- la particolare attenzione dedicata ad un approccio di tipo consulenziale, tramite sportello e telefono, all'utenza, che vi accede in maniera indifferenziata.

### **Percentuali utilizzo personale Albo gestori ambientali**

E' necessario inserire nel presente documento le percentuali di impiego del personale camerale adibito all'Albo nazionale gestori ambientali, a norma di quanto disposto dall'art. 3 del Decreto ministeriale del 02/05/2006, che disciplina la gestione finanziaria dell'Albo nazionale gestori ambientali e le modalità di rendicontazione delle sezioni regionali. E' infatti stabilito che le Camere di commercio mettano a disposizione della Sezione competente il personale necessario ed utile per garantire il funzionamento della Sezione stessa e per l'esercizio delle attività ad essa spettanti, e che il costo sostenuto dalla Camera di commercio per il personale sia oggetto di rimborso a seguito di rendicontazione.

Per l'anno 2021, il *range* di utilizzo percentuale del personale camerale assegnato allo svolgimento delle funzioni della Sezione Regionale Valle d'Aosta è stato determinato come segue:

Katia Butelli – Segretario D – 70/80%

Federica Boerio – C2 – 90/100%

1 Unità di personale C2 in corso di reclutamento – 100%