



GIUNTA CAMERALE

Deliberazione n. 2 adottata nell'adunanza in data 28/01/2022

OGGETTO : APPROVAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO 2022 PROGRAMMA PLURIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023.

In Aosta, il giorno ventotto del mese di gennaio dell'anno duemilaventidue, 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
SAPIA Franco Roberto	Presidente	Presente
BERTOLIN Guido	Vice Presidente	Presente (in videoconferenza)
DOMINIDIATO Graziano	Consigliere	Presente (in videoconferenza)
GERBORE Leopoldo	Consigliere	Presente(in videoconferenza)
LANIECE Richard	Consigliere	Presente
VESAN Elena	Consigliere	Presente
GORREX Germano	Presidente del Collegio dei revisori dei conti	Presente (in videoconferenza)
CHARLES Jean Pierre	Membro effettivo del Collegio dei revisori dei conti	Assente Giustificato
ROCCHIA Marzia	Membro effettivo del Collegio dei revisori dei conti	Presente (in videoconferenza)
Totale Presenti:		8
Totale Assenti:		1

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

Il Presidente Franco Roberto Sapia 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;

richiamata la propria deliberazione n. 5 in data 22 gennaio 2021 con il quale si è provveduto all'approvazione del Programma triennale 2021-2023 di fabbisogno di personale della Chambre, e le successive determinazione d'urgenza del Presidente n. 1/2021 e deliberazioni n. 21/2021 e 55/2021, di aggiornamento dello stesso;

dato atto che l'Ente, oltre alla determinazione del Piano triennale, provvede annualmente e secondo necessità ad effettuare periodiche disamine dell'evoluzione della situazione e degli eventuali vincoli gravanti sulla Chambre, adottando i conseguenti aggiornamenti;

atteso che occorre pertanto provvedere all'aggiornamento 2022 del predetto Piano;

ritenuto opportuno, come già in passato, 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;

visto il documento "Aggiornamento 2022 del Piano triennale di fabbisogno di personale 2021-2023" allegato alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale;

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

preso infine atto di quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che dispone che il fabbisogno di personale si integri, con modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, con altri documenti programmatori (Piano della performance, POLA, Piano della formazione, Piano triennale di prevenzione della corruzione) all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione, cosiddetto PIAO;

preso atto che i decreti e le linee guida che dovevano essere emanati per disciplinare tale integrazione e redazione non sono ancora stati pubblicati, e che in proposito è intervenuto il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (art. 1, comma 12), che ha apportato modifiche al citato decreto-legge 80/2021, differendo il termine originariamente previsto al 31 gennaio 2022 per l'adozione del PIAO al 30 aprile 2022;

considerato che comunque l'integrazione fra documenti programmatori non può ridursi, pena un esito del tutto inadeguato, in una mera confluenza delle singole pianificazioni nel Piano unico;

ritenuto, in ogni caso, di procedere, al fine di poter avviare le procedure di sostituzione di personale cessato e che cesserà nei primi mesi del 2022, all'approvazione dell'aggiornamento 2022 del Programma triennale 2021-2023 di fabbisogno di personale della Chambre, come indicato nell'allegato alla presente deliberazione, in attesa che vengano emanati i decreti e le linee guida necessarie all'integrazione di tale Programma nel Piano integrato di attività e organizzazione sopra menzionato, che ne comporterà la revisione;

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, palesemente espressi,

DELIBERA

1. di approvare l'Aggiornamento 2022 del Programma triennale 2021-2023 di fabbisogno di personale della Chambre, come indicato nell'allegato alla presente deliberazione .

Allegato 1

Responsabile istruttoria:
Dott.ssa Claudia Nardona

IL PRESIDENTE
firmato digitalmente
Franco Roberto SAPIA

IL SEGRETARIO GENERALE
firmato digitalmente
Jeannette Pia GROSJACQUES



AGGIORNAMENTO 2022 AL PROGRAMMA PLURIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

In via preliminare è opportuno esaminare la dotazione organica dell'Ente, costituita dal personale effettivamente in servizio al 31.12.2021, come richiamata nella tabella seguente:

						Tabella 1
Categoria posizione	n. dipendenti pianta organica	n. Posti coperti	<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>	Posti vacanti
B2	13	2	1	1		11
C2	18	14,76	2	9,76	3	3,24
D	10	5,67	1	2,67	2	4,33
Dirigenti	2	2		1	1	0
TOTALE	43	24,43	4	14,43	6	18,57

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.

Dalla situazione sopra evidenziata appare come l'Ente abbia sostanzialmente risolto le proprie criticità riguardanti le pregresse cessazioni di unità di personale di categoria C2, e abbia ricoperto le tre posizioni resesi vacanti relative a dipendenti di categoria B2, come

riconvertite in categoria C2 con il Piano triennale adottato in data 22 gennaio 2021, mentre permangono le difficoltà connesse, innanzitutto, alla adeguata sostituzione di personale di categoria D cessato od in comando presso altro Ente (3 unità), a cui si aggiungono le nuove difficoltà collegate alle cessazioni/scoperture temporanee di cui si darà dettagliato conto più sotto.

Non da trascurarsi è inoltre la necessità di proseguire l'attività, ancora in corso in relazione ad alcune recenti novità normative e all'assegnazione di nuove funzioni da parte della Regione, di valutazione delle competenze più adeguate alla nuova mappa dei servizi delle Camere di commercio. La corretta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono all'Ente per migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese è un presupposto importante per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa. Questo implica che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di intervento, per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi.

In relazione ai possibili scenari che si delineeranno nel 2022, va tenuto conto in dettaglio di quanto segue:

Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane

- la Dirigente ha informato della propria decisione di rassegnare le proprie dimissioni dal servizio, con decorrenza indicativamente nel secondo semestre del 2022; data la pluralità e strategicità delle funzioni presidiate dall'Area, nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per la copertura a tempo indeterminato del posto si renderà necessario il conferimento di incarico, con le procedure di cui all'art. 26, comma 2 delle legge regionale 22/2010, a dipendente dell'ente di categoria D;
- una dipendente di categoria D sarà assente con diritto alla conservazione del posto almeno fino a giugno 2022;
- una dipendente di categoria C posizione C2, ha manifestato la propria intenzione di transitare tramite mobilità verso la Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- per una dipendente di categoria C posizione C2 è stato richiesto, con assenso già espresso dalla dipendente, il comando presso Il Ministero delle Finanze – Commissione tributaria regionale per la Valle d'Aosta;
- una dipendente di categoria C posizione C2, è tuttora in distacco sindacale;
- una dipendente di categoria B, posizione B2 verrà collocata nel corso del primo trimestre 2022 a riposo per raggiunto limite contributivo;

Area Segreteria generale, bilancio e contabilità

- risulta vacante, per completamento del periodo di prova presso amministrazione di destinazione, un posto di categoria D relativo a dipendente cessata per passaggio ad altra amministrazione nel corso del 2021;
- un dipendente di categoria C posizione C2 in servizio presso l'Area Segreteria generale, bilancio e contabilità è tuttora in comando presso la Corte dei Conti;

Area Regolazione del mercato, promozione e provveditorato

- risulta ancora non coperto a tempo determinato il posto di categoria D relativo a dipendente tuttora in comando presso l'agenzia delle Dogane e Monopoli;
- risulta vacante, per completamento del periodo di prova presso amministrazione di destinazione, un posto di categoria D relativo a dipendente cessata per passaggio ad altra amministrazione nel corso del 2021, che è però attualmente coperto a tempo determinato mediante comando dall'Azienda U.S.L. Valle d'Aosta, che ha dato il proprio assenso ad una successiva stabilizzazione mediante mobilità intercomparto.

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale in sostituzione delle vacanze sopra menzionate, va precisato che l'Ente ha ancora in corso di validità una graduatoria per categoria C, posizione C2, mentre non possiede proprie graduatorie concorsuali né per dirigenti né per funzionari D.

Posto che per la sostituzione del dirigente appare opportuno, al fine di consentire ai funzionari con pluriennale esperienza in servizio un'occasione di avanzamento professionale, espletare specifica procedura, le assunzioni di funzionari possono essere effettuate anche attingendo a graduatorie in corso di validità di altri enti, previa stipula di apposita convenzione, come previsto dall'art. 6 del regolamento regionale 1/2013, o mediante mobilità in entrata. A tale riguardo va evidenziato che l'Ente ha ricevuto, con riferimento al posto vacante presente presso la Segreteria generale, dopo alcuni colloqui preliminari, una formale manifestazione di disponibilità alla mobilità di un dipendente di categoria D attualmente occupato presso il Comune di Cogne. Tale soluzione, oltre ad essere praticabile in tempi relativamente brevi, consentirebbe all'Ente di avvalersi di un funzionario già formato in materia di procedimenti amministrativi e in possesso di competenze specifiche in materia informatica, attualmente non presenti, di particolare strategicità in relazione ai processi di digitalizzazione dell'Ente e alle funzioni attribuite alle Camere di commercio in materia di digitalizzazione del sistema imprenditoriale.

La presenza di molteplici istanze di mobilità/comando in uscita, oltre a privare in prospettiva l'ente di consolidate professionalità, pone inoltre il problema, soprattutto in relazione alle uscite verso amministrazioni centrali, dell'eventuale richiesta che a tali operazioni vengano applicate le norme in materia di neutralità finanziaria delle procedure di mobilità fra enti sottoposti a vincoli assunzionali, di cui all'art. 1, comma 47 della legge 311/2004 e all'art. 14, comma 7 del decreto legge 95/2012, che rende impraticabili tali

soluzioni, data la conseguente necessità di procedere, in tal caso, alla soppressione del posto ceduto.

Sotto il profilo normativo, va tenuto conto anche delle limitazioni fissate in materia di assunzioni per la Chambre, dalla legge regionale n. 35 del 22 dicembre 2021, “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 2022/2024) Modificazione di leggi regionali”, e nello specifico dal comma 1 dell'art. 8 che così recita:

Art. 8

(Disposizioni in materia di assunzioni di personale nella Camera valdostana delle imprese e delle professioni, nell'Office Régional du Tourisme, nell'ARER, nell'ARPA e negli altri enti del comparto pubblico regionale)

1. Per l'anno 2022, 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 2021 e non sostituite e di quelle programmate per l'anno 2022, 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 2022 alla sostituzione di tutte le unità di personale cessate nel 2021 e che cesseranno nel 2022, nel limite della spesa teorica calcolata su base annua relativa alle stesse unità di personale cessate.

Come già evidenziato per il 2021, 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, in modo da offrire alle imprese un'assistenza maggiormente adeguata alla complessità del quadro anche normativo di riferimento dei servizi resi dall'amministrazione.

La sopra citata disposizione normativa introduce, al fine di verificare la coerenza del fabbisogno 2022 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:

Tabella 2

SPESA TEORICA UNITA' CESSATE 2021	SPESA TEORICA UNITA' CESSATE 2022	LIMITE DI SPESA PER SOSTITUZIONI
Costo teorico 1 unità di personale categoria D 3 ^a fascia retributiva € 33.617,39	Costo teorico 1 Dirigente II livello (€ 73.943,85), 1 unità di personale categoria B2 5 ^a fascia retributiva (€25.222,56) e 1 unità di personale categoria C2 4 ^a fascia retributiva (€ 29.533,26) € 128.699,67	Somma € 162.317,06

L'ipotesi di sostituzione:

1. di una unità di personale qualifica dirigenziale II livello cessata con altrettanto dipendente di stessa qualifica;
2. di una unità di personale di categoria D cessata con altrettanto dipendente di stessa categoria;
3. di una unità di personale cessata di categoria B2 a tempo pieno con una unità di personale di categoria C2 a tempo parziale al 91%;
4. di una unità di personale cessata di categoria C2 a tempo pieno per mobilità presso un altro Ente con una unità di personale di stessa categoria;

come sotto specificato genera la sotto indicata spesa:

Tabella 3

SPESA TEORICA UNITA' IN ENTRATA	
Spesa per Dirigente II livello	€ 73.943,85
Spesa per 1 dipendente cat. D 3 ^a fascia retributiva	€ 33.617,39
Spesa per n. 1 dipendente cat C2 1 ^a fascia retributiva part time al 91%	€ 25.127,51
Spesa per n. 1 dipendente cat C2 4 ^a fascia retributiva	€ 29.533,26
TOTALE	€ 162.222,01

Di modo che la dotazione organica dell'Ente, dalla data di approvazione della deliberazione di cui al presente allegato, comprensiva, oltre che delle sostituzioni di

personale cessato, anche delle sostituzioni a tempo determinato del personale in comando/distacco/mobilità, sarà la seguente:

						Tabella 4
Categoria posizione	n. dipendenti pianta organica	n. Posti coperti	<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>	Posti vacanti
B2	13	1	1			12
C2	18	15,67	2	10,67	3	2,33
D	10	7,67	2	2,67	3	2,33
Dirigenti	2	2		1	1	0
TOTALE	43	26,34	5	14,34	7	16,66

Come di consueto, ai fini di una completa valutazione delle possibilità assunzionali del 2022 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 l'aggiornamento 2022 al 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 2022

Assunzioni a tempo indeterminato

- sostituzione di **una unità di personale di categoria D**, in servizio nell'**Area Segreteria generale, bilancio e contabilità** cessata nel 2021, mediante ricorso a mobilità intracomparto;
- sostituzione del **Dirigente dell' Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane**, mediante procedura concorsuale; nelle more della sostituzione conferimento di incarico, con le procedure di cui all'art. 26, comma 2 delle legge

regionale 22/2010, a dipendente dell'ente di categoria D;

- sostituzione di **una unità di personale di categoria B, posizione B2** in servizio nell' **Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane**, cessata per collocamento a riposo nel 2022, con unità di personale di **categoria C posizione C2 a tempo parziale (91%)** attingendo alla graduatoria vigente;
- eventuale sostituzione, attingendo alla graduatoria vigente, di **una unità di personale di categoria C posizione C2** in uscita per mobilità verso la Regione.

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. prosecuzione sostituzione di **una unità di personale 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 in comando presso l'Agenzia delle Dogane Monopoli**, durante il comando, da effettuare con modalità da definirsi;
2. prosecuzione sostituzione di **una unità di personale di categoria D mediante comando** da Azienda U.S.L. Valle d'Aosta.

Area Anagrafica, Studi, Ambiente e risorse umane

1. sostituzione del **Dirigente dell'Area**; nelle more dell'effettuazione del relativo concorso mediante conferimento di incarico, con le procedure di cui all'art. 26, comma 2 delle legge regionale 22/2010, a funzionario dell'ente di categoria D, con eventuale sostituzione del D incaricato;
2. sostituzione per il periodo di assenza con diritto alla conservazione del posto di **una unità di personale di categoria D**, da effettuare con modalità da definirsi;
3. prosecuzione della sostituzione di **una unità di personale di categoria C posizione C2 in distacco sindacale**;

4. sostituzione attingendo alla graduatoria vigente, di **una unità di personale di categoria C posizione C2** in comando presso altra amministrazione.

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 2022 non vi sono eccedenze di personale da inserire negli elenchi di personale in disponibilità.

LAVORO AGILE

L'art. 73 *decies* della legge regionale 22/2010, come introdotta dalla legge di stabilità regionale 2021/2023, prevede che ogni ente del comparto unico regionale individui, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, il numero massimo di progetti di lavoro agile attivabili.

Come già più volte rammentato, e come rappresentato da specifica ricognizione inviata all'Unioncamere nel 2021, tale determinazione, per la Chambre, oltre a tener conto innanzitutto dell'ancora insufficiente grado di maturità digitale del contesto imprenditoriale di riferimento, che richiede la prestazione di servizi ancora in massima parte in presenza, deve necessariamente essere coordinata con 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.

L'Ente intende comunque dotarsi di un accordo teso a regolamentare il lavoro agile occasionale per motivate esigenze familiari o personali.

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 2022, il *range* di utilizzo percentuale del personale camerale assegnato allo svolgimento delle funzioni della Sezione Regionale Valle d'Aosta è stato determinato come segue:

Dirigente Area Anagrafica, studi, ambiente e risorse umane – 7/9%

Segretario D – 70/80%

Federica Boerio – C2 – 90/100%

Marco Monticone- C2 – 100%