



Camera di Commercio
Cosenza



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2016-2018

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2016-2018



Premessa	3
1. METODOLOGIA DI LAVORO.....	3
2. LO SCENARIO INTERNO	4
3. DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE	4
4. DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE.....	5
5. CONTESTO NORMATIVO GENERALE E VINCOLI ASSUNZIONALI	7
6. AZIENDA SPECIALE PROMOCOSENZA.....	9
7. PREVISIONI OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO	10



Premessa

L'obbligo di adozione del programma triennale dei fabbisogni di personale è previsto dall'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 27.12.1997 "al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale".

Tale disposizione è stata successivamente rafforzata dalle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., il quale stabilisce che tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base della suddetta programmazione triennale, ciò significando che tale documento risulta assolutamente propedeutico a qualsivoglia procedura che consenta l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione.

Il Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'ente nel triennio in esame, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'ente si troverà ad operare.

Il comma 4-bis dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 35 del D.Lgs. 150 del 27/10/2009, prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. Questa previsione è sostanzialmente confermata anche dall'art.16, comma 1, del d.lgs.165/2001, lett. a-bis) e dall'art. 17, comma 1. Il programma, pertanto, è impostato in base alle indicazioni fornite da ciascun dirigente in merito sia alle eventuali eccedenze del personale rinvenibili nel proprio settore, sia alle risorse ed ai profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza che risulta, infatti, passaggio fondamentale ai fini dell'approvazione dei documenti di programmazione triennale ed annuale dei fabbisogni di personale.

Il Programma triennale dei fabbisogni si articola in Piani Operativi annuali di attuazione ed è aggiornato annualmente per consentire la costante visibilità del triennio successivo e l'adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'ente nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati.

1. METODOLOGIA DI LAVORO

Al fine di determinare in modo puntuale il fabbisogno di personale per il prossimo triennio, sono state acquisite le proposte del Segretario generale F.F., attualmente unico dirigente dell'Ente, elaborate sulla base del programma pluriennale di mandato dell'Ente e dei conseguenti obiettivi strategici. Sulla base di queste proposte, sono state elaborate le previsioni di massima del fabbisogno di personale dell'Ente ed il programma di assunzioni che, nel rispetto dei limiti vigenti, potrà essere realizzato nel triennio.



2. LO SCENARIO INTERNO

Dalle proposte presentate dal Segretario generale f.f. nel presente documento, anche nella sua qualità di Direttore f.f. dell'Azienda speciale, risulta che non sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c. 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Tale dato sarà ulteriormente verificato alla luce della riforma camerale in atto e in evoluzione, che rende estremamente critica la situazione occupazionale.

Le previsioni del fabbisogno di personale tengono conto di quanto stabilito dal programma pluriennale di mandato regolarmente approvato con Deliberazione di Consiglio n. 5/2014 nel quale sono state individuate, grazie al metodo Balanced Scorecard, 4 prospettive: tessuto economico locale e territorio, processi interni e qualità, apprendimento e crescita, finanziaria.

La nuova programmazione pluriennale è tesa a costruire una camera più vicina alle esigenze del territorio e delle imprese capace di fare sintesi degli interessi economici del sistema locale che ponendosi come punto di raccordo tra mercato e pubblica amministrazione, attrae risorse e migliora contesto di riferimento delle imprese, attraverso un sistema di regole chiare, certe ed efficaci a garanzia del corretto funzionamento del mercato. Nella visione d'insieme la mappa strategica della camera è declinata nelle diverse prospettive come riportato nel seguente grafico.

	MISSIONI	011 COMPETITIVITA' E SVILUPPO DELLE IMPRESE	016 COMMERCIO INTERNAZIONALE E INTERNAZIONALIZZAZIONE	012 REGOLAZIONE DEL MERCATO	032 SERVIZI GENERALI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
	PRIORITA' STRATEGICA	1		2	3
	STRATEGIA	Migliorare il posizionamento competitivo delle imprese sui mercati nazionali	Migliorare il posizionamento competitivo delle imprese sui mercati internazionali	Promuovere il posizionamento competitivo del sistema territoriale e migliorare le relazioni tra consumatori e imprese	Promuovere politiche integrate di sviluppo socio-economico territoriale
BSC	Prospettiva tessuto economico locale e territorio	1.1 <u>Sviluppare le capacità competitive delle imprese</u>	1.1 <u>Sviluppare le capacità competitive delle imprese</u>	2.1 <u>Accrescere la competitività del territorio migliorandone l'attrattività</u> 2.2 <u>Garantire il corretto funzionamento del mercato</u>	3.1 <u>Ampliare il ruolo della Camera come animatore delle politiche integrate di sviluppo socio-economico territoriale</u>
	Prospettiva processi interni e qualità	1.2 <u>Innovare i servizi alle imprese</u>	1.2 <u>Innovare i servizi alle imprese</u>	2.3 <u>Modernizzare i rapporti tra Camera e clienti</u>	3.2 <u>Orientamento all'efficienza, affidabilità, trasparenza dei processi e prevenzione della corruzione</u>
	Prospettiva crescita ed apprendimento				3.3 <u>Sviluppare capacità e competenze professionali orientate al cambiamento e alla prestazione di servizi innovativi</u>
	Prospettiva economico finanziaria	1.3 <u>Coinvolgere altri attori istituzionali nel finanziamento di progetti territoriali condivisi</u>	1.3 <u>Coinvolgere altri attori istituzionali nel finanziamento di progetti territoriali condivisi</u>	2.4 <u>Contenere i costi e razionalizzare l'utilizzo delle risorse</u>	3.4 <u>Ricerca fonti di finanziamento da soggetti terzi per destinarle alle politiche di sviluppo e crescita socio-</u>

3. DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE

L'attuale configurazione di dotazione organica risale al 2009. In seguito ad importanti deleghe amministrative (soprattutto la riforma Bassanini, ma non solo) e di una base imprenditoriale fortemente



incrementata (oggi circa 75.000 imprese), l'Ente avrebbe dovuto procedere ad un adeguamento della dotazione che, purtroppo, non è avvenuto. In sostanza, sono aumentate le attribuzioni, è cambiato il lavoro, richiedendo maggiore professionalizzazione, ma è stata sempre riconfermata a causa delle restrizioni normative la dotazione organica approvata con DGC n.30-2012 e consistente in n. 65 unità di personale dipendente e n. 2 unità di personale dirigente, compreso il Segretario Generale, anche di ruolo non camerale.

Ad oggi, la dotazione organica dell'ente risulta essere la seguente:

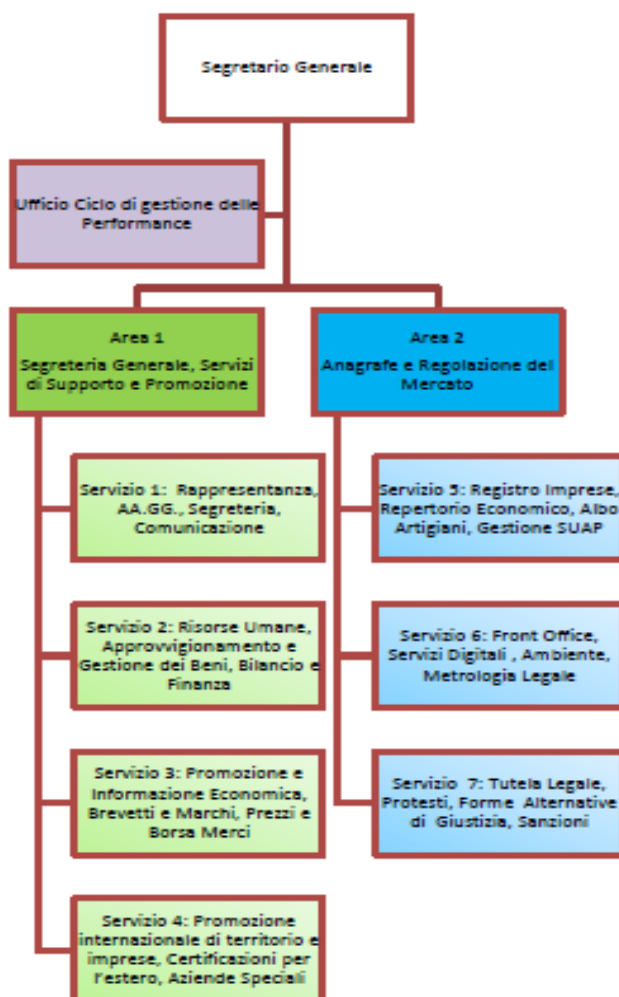
Categorie	Dotazione Organica
Dirigenza	2
D1	18
C1	30
B3	12
B1	3
A1	2
TOTALE	67

4. DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE

L'assetto organizzativo della Camera di Cosenza è attualmente strutturato su due Aree e 7 Servizi, oltre quello di Staff. A capo della struttura è posto il Segretario Generale, funzione di vertice dell'ente al quale fanno capo le responsabilità di più elevato livello.

Al momento il Segretario Generale F.F. svolge anche la funzione di Dirigente dell'area 1 e dell'Area 2 ad interim, oltre che di Direttore F. F. Dell'Azienda speciale.

L'attuale organizzazione dei Servizi camerali è rappresentata dall'organigramma generale, approvato con Determinazione Commissariale n. 36 /2014, che segue:



Infine si ricorda che l'età media del personale camerale è tale per cui risultano prossimi alla quiescenza numerosi dipendenti.

Pensionamenti triennio 2016-2018 (in base alla normativa attualmente vigente)

COGNOME NOME	Possesso dei requisiti al 31/12/2011	Requisiti vigenti 2016-2018
	65° anno di età	66 anni e 7 mesi
Bernardi Silvana	2016	
Ciliberti Orazio Mario		2016
Lambro Mario		2017

Con nota protocollo n. 21512 del 30.11.2015 il dipendente camerale Dott. Eugenio Caputo ha presentato domanda di dimissioni volontarie per pensione anticipata con decorrenza 01.08.2016.



Si evidenzia tuttavia che considerate le restrizioni normative e soprattutto quelle finanziarie che riguarderanno l'Ente sicuramente nel prossimo triennio anche la programmazione è stata improntata su criteri di razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse nell'ottica di ridurre i costi e mantenere l'efficienza dei servizi erogati investendo piuttosto sulla formazione e lo scambio delle competenze.

Al momento le posizioni non ricoperte saranno in base alle date di collocamento a riposo le seguenti:

1. N. 1 Posto di dirigente
2. N. 3 unità di categoria D
3. N. 2 unità di categoria C
4. N. 3 unità di personale categoria B3, di cui una appartenente alle categorie protette (art. 3 c. 7 L.68/99 e art. 3 L. 113/85).

Situazione previsionale – Anno 2016

Categorie	Dotazione Organica	Posti vacanti
Dirigenza	2	1
D1	18	3
C	30	2
B3	12	3
B1	3	0
A	2	0
TOTALE	67	9

5. CONTESTO NORMATIVO GENERALE E VINCOLI ASSUNZIONALI

Il Programma triennale dei fabbisogni del personale 2016-2018 si sviluppa in un periodo di profonda evoluzione del quadro normativo in cui si muovono le Pubbliche Amministrazioni.

Il D.L. 06.07.2012 n. 95, convertito in L. 07.08.2012 n. 135, ha stabilito all'art. 14, comma 5, un nuovo regime autorizzatorio valido per tutte le Camere di commercio a prescindere dall'indice di equilibrio economico-finanziario da ciascuna posseduto.

Il nuovo regime, in vigore, consente di effettuare assunzioni per una spesa pari ad una percentuale del 50% nel 2015 ed il 100% , sulla base di quanto ad oggi risulta dall'iter di approvazione della Legge di stabilità, nel 2016.

Il D.L. 31-8-2013 n. 101, in vigore dal 31 ottobre 2013, all'articolo 14, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, ha aggiunto i seguenti periodi: "L'individuazione dei limiti avviene complessivamente su base nazionale e la relativa assegnazione alle singole camere di commercio delle unità di personale da assumere è stabilita con decreto del Ministero dello sviluppo economico sulla base dei criteri individuati da un'apposita commissione, costituita senza oneri presso il medesimo Ministero, composta da cinque componenti: due in rappresentanza del Ministero



dello sviluppo economico, dei quali uno con funzione di presidente, uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, uno in rappresentanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed uno in rappresentanza di Unioncamere. Dalle disposizioni del periodo precedente non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato”.

Conseguentemente il limite finanziario di cui all’art. 14, comma 5 del D.L. 95/2012 per ciascuna Camera potrà essere calcolato in modo complessivo per tutte le Camere garantendo il rispetto della norma a livello di sistema, ma consentendo flessibilità all’interno del sistema stesso.

Anche in materia di lavoro flessibile, la “Legge di Stabilità 2012” – legge 12 novembre 2011 n. 183 – all’art. 4, comma 102, lett. a) ha introdotto forti vincoli a carico delle Camere di commercio. In particolare, ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2012, l’estensione alle Camere di commercio di quanto già stabilito a carico di numerose altre amministrazioni (amministrazioni dello Stato, Agenzie, enti pubblici non economici, università ed enti di ricerca) in materia di lavoro flessibile, ossia la possibilità di attivazione di tale tipologia di rapporti di lavoro nel limite del 50% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009.

Il fabbisogno del personale secondo le esigenze manifestate dal Segretario generale f.f. è dato complessivamente dalle unità ad oggi vacanti in dotazione organica che sono pari a 9.

Le modalità di copertura potranno essere individuate dopo avere valutato la effettiva disponibilità economica dal parte della camera che sarà sempre più ridotta in conseguenza della progressiva riduzione della misura del Diritto annuale ad opera dell’art. 28 del DL 90/2014, che è pari al 40% nel 2016 e al 50% nel 2017 rispetto al 2014. Altresì' dovrà' tenersi conto degli stringenti vincoli di finanza pubblica che, in base al turn over, rendono assai ristretti i margini di manovra.

In ragione della riduzione della principale risorsa finanziaria dell’Ente il Programma pluriennale adottato con deliberazione di Consiglio camerale n. 5/2014 e il conseguente Piano della performance 2015-2017 prevede azioni ed relativi obiettivi finalizzati alla riduzione dei costi di funzionamento ed al contenimento della spesa del personale.

Pertanto non si riscontra negli atti di programmazione dell’Ente la possibilità di procedere nel prossimo triennio a dare seguito a piani assunzionali tesi al soddisfacimento del fabbisogno previsionale sopra indicato e consistente nella copertura dei 9 posti vacanti.

In ordine alle assunzioni obbligatorie si rappresenta che l’art. 3 l. a) della L. 68/99 prevede che “I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti”.

Il comma 7 prevede che “Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686 , e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113” per il calcolo l’art. 4 prevede “Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, ..., i dirigenti 2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità. ”



A questi si deve aggiungere una unità ai sensi dell'art. 18 "Disposizioni transitorie e finali" comma 2. "In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è **pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti**. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1."

Nella determinazione del calcolo delle assunzioni obbligatorie la Camera ha una categoria protetta ai sensi dell'art. 18. In ordine alla Legge 68/99 la situazione è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA 67

67 UNITA' - 2 DIRIGENTI - 4 DIP. Legge n.68/99 = 61

Quota d'obbligo => 7% di 61 = 4,27

Pertanto la quota d'obbligo per la Camera di commercio è pari a n. 4 unità ex L. 68/99 e n. 1 unità ex art.18.

Si fa presente a riguardo che, al fine di consentire gli adempimenti relativi all'assunzione dei testimoni di giustizia nelle PA, di cui all'art. 6 del DM 2014/2014, l'Ente camerale, con nota prot. n. 10596 del 29/05/2015, ha provveduto a comunicare al Ministero degli Interni la consistenza numerica della quota di riserva obbligatoria attualmente non coperta calcolata ai sensi dell'art. 18, comma 2 della legge n. 68/1999, pari a n. 1 unità, categoria di inquadramento B3.

E' stata, inoltre, acquisita al protocollo camerale 18372 del 08_10_2015, domanda di assunzione da parte di superstiti delle vittime della criminalità organizzata ai sensi dell'art. 14 della L. 302/90 e dell'art. 1 della L. 407/98.

Come per i testimoni di giustizia, questi soggetti hanno diritto all'assunzione diretta presso le pubbliche amministrazioni, con precedenza assoluta su tutte le categorie protette di cui alla legge 68/99 ed in quota alle medesime, ai sensi dell'art. 14 della L. 302/90 e dell'art. 1 comma 2 della L. 407/98.

Ai sensi della circolare della funzione pubblica n. 2 del 14 novembre 2003, tale diritto è esercitato su domanda dell'interessato, anche a prescindere dall'iscrizione alle liste di collocamento.

La quota obbligatoria, secondo le proposte del Segretario generale F. F., dovrà essere coperte nel 2016 secondo le procedure di legge salvo verifica della sussistenza tra il personale in servizio, correttamente computato dall'Ente competente.

6. AZIENDA SPECIALE PROMOCOSENZA

L'Azienda Speciale Promocosenza ha attualmente una dotazione organica pari a 9.



Il CDA di Promocosenza, nella seduta del 11.12.2015 discuterà della proposta del Direttore f.f., tenuto conto dei vigenti vincoli di legge in materia di personale per le Camere e le Aziende speciali, viste le dimissioni del direttore tecnico Dott. Damiano De Luca, con decorrenza 30.11.2015, circa la possibilità di procedere alla copertura del posto di I livello CCNL terziario resosi vacante, e ciò allo scopo di dare continuità e potenziare l'attività del laboratorio che ha in corso la certificazione ACCREDIA, da ultimo confermata nella visita ispettiva del 27.11.2015. Ad oggi presso il laboratorio non sono presenti altre unità idonee se non un dipendente a tempo determinato, ma inquadrato nel III livello e quindi non tributabile delle funzioni stabili di Direttore tecnico.

La legge 183/2011 (legge di stabilità anno 2012) ha precisato che le Aziende Speciali delle Camere di Commercio sono soggette ai vincoli in materia di personale previsti per le rispettive Camere; in particolare la nota MEF 74006 del 01.10.2012 sottolinea che, alla luce della normativa vigente, le nuove assunzioni debbano essere autorizzate espressamente dalle Camere.

Nello specifico il comma 8 bis dell'art. 76 del decreto legge n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, prevede l'autorizzazione preventiva da parte della Camera di commercio ai fini dell'assunzione del personale a qualsiasi titolo.

Con nota prot. n. 0127981 del 27/11/2011, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha precisato la possibilità di procedere ad un computo complessivo tra camere e aziende al fine di consentire quei volumi di cessazioni sufficienti a coprire i fabbisogni.

La suddetta nota evidenzia come il citato art. 76, comma 8 bis, configuri in capo alle Camere di commercio compiti rilevanti di *governance* e di programmazione, in termini di vera e propria cabina di regia del sistema.

Di conseguenza, il MEF ritiene che dovrà essere la Camera di Commercio a dover adottare politiche del personale di valenza pluriennale con riferimento anche alle proprie aziende speciali.

7. PREVISIONI OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO

Quanto argomentato nei paragrafi precedenti porta alle seguenti conclusioni:

1. Nel 2016 dovrà essere coperto il posto Dipendente I livello dell'Azienda speciale Promocosenza, per la Divisione laboratorio, dando atto che il rispetto dei relativi vincoli viene considerato, con riferimento alla valorizzazione per il 2015 del 50% del costo delle pregresse cessazioni, avuto riguardo alle cessazioni di due dipendenti camerale (Carnevale e Toscano) nel 2014 e di un dipendente dell'azienda speciale (Zingone) nel 2013, mentre per il 2016, verificando a normativa vigente, si valorizzeranno le cessazioni nel 2015 di un dipendente dell'azienda speciale (De Luca).
2. Nel 2016 si intendono avviare le procedure per l'incarico di Segretario generale, date le previsioni della Legge n.580-1993 e previa legittima costituzione del Fondo per il salario accessorio.
3. Nel 2016 dovrà darsi copertura alla quota obbligatorie di cui al precedente paragrafo 5, ma la stessa resta sospesa in ragione della riforma camerale in atto, all'esito della quale la Giunta rivaluterà la situazione programmata. Verrà altresì avviata ricognizione nel personale in servizio, su tutte le categorie, per la verifica della copertura con il coinvolgimento degli Enti competenti.



4. l'esigenza di sopperire all'assenza prolungata di personale a carattere temporaneo o eccezionale, sarà fronteggiata, ove possibile e nel limite dei vincoli normativi esistenti, ricorrendo a personale a tempo determinato ovvero altre forme di lavoro flessibile compatibili con la normativa vigente;
5. all'occorrenza, sarà valutata la possibilità di assumere unità di personale per la realizzazione di eventuali progetti, ove il relativo costo possa essere finanziato dal progetto stesso;
6. eventuali richieste di trasferimento di personale per mobilità verso altri enti saranno concesse previa valutazione del contesto organizzativo interno ed esterno;
7. la copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti sarà stabilito attraverso la valutazione della normativa vigente previo aggiornamento del presente documento
8. le coperture dei restanti posti vengono spostate prudenzialmente in avanti nel tempo al 2018.
9. Come già operato nella precedente programmazione di fabbisogno, la Giunta sospende - data la riforma camerale in atto, all'esito della quale la Giunta rivaluterà il Piano- tutte le assunzioni previste nel presente Piano, ad eccezione dell'assunzione del Segretario generale data la tassatività della figura e del Dipendente I livello Promocosenza data la necessità di proseguire l'attività del laboratorio senza soluzioni di continuità essendo l'unico laboratorio accreditato della Provincia di Cosenza.