



Camera di Commercio
Cosenza

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2018-2020**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2017-2019**



Premessa	3
1. METODOLOGIA DI LAVORO.....	3
2. LO SCENARIO INTERNO	4
3. DOTAZIONE ORGANICA E PROFILI PROFESSIONALI.....	5
4. CONTESTO NORMATIVO GENERALE E VINCOLI ASSUNZIONALI.....	7
5. AZIENDA SPECIALE PROMOCSENZA.....	10
6. RISORSE FINANZIARIE	11
7. PREVISIONI OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO	12



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.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" – revisionato dal recente D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 - disciplina l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni di personale, prevedendo l'adozione di un Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (non ancora emanate), allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Piano indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in relazione ai fabbisogni di personale programmati; la rimodulazione deve avvenire assicurando neutralità finanziaria.

Il Piano assicura la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, fermo restando il rispetto dei limiti assunzionali consentiti dalla normativa vigente.

A tal fine il Piano indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione.

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, 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.

Detto Piano è approvato in via provvisoria e sarà approvato in via definitiva solo dopo l'approvazione della mappa dei processi da parte del MISE secondo l'art.7 comma 3 del DM sulla riforma camerale e la definizione dei sovrannumero eventuali.



2. LO SCENARIO INTERNO

Le previsioni del fabbisogno di personale tengono conto di quanto stabilito dal programma pluriennale di mandato regolarmente approvato con Deliberazione di Consiglio n. 5 del 30.10.2014 nel quale sono state individuate, grazie al metodo Balanced Scorecard, 4 prospettive:

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
	Prospectiva tessuto economico locale e territorio	1.1 Sviluppare le capacità competitive delle imprese	1.1 Sviluppare le capacità competitive delle imprese	2.1 Accrescere la competitività del territorio migliorandone l'attrattività 2.2 Garantire il corretto funzionamento del mercato	3.1 Ampliare il ruolo della Camera come animatore delle politiche integrate di sviluppo socio-economico territoriale
BSG	Prospectiva processi interni e qualità	1.2 Innovare i servizi alle imprese	1.2 Innovare i servizi alle imprese	2.3 Modernizzare i rapporti tra Camera e clienti	3.2 Orientamento all'efficienza, affidabilità, trasparenza dei processi e prevenzione della corruzione
	Prospectiva crescita ed apprendimento				3.3 Sviluppare capacità e competenze professionali orientate al cambiamento e alla prestazione di servizi innovativi
	Prospectiva economico finanziaria	1.3 Coinvolgere altri attori istituzionali nel finanziamento di progetti territoriali condivisi	1.3 Coinvolgere altri attori istituzionali nel finanziamento di progetti territoriali condivisi	2.4 Contenere i costi e razionalizzare l'utilizzo delle risorse	3.4 Ricercare fonti di finanziamento da soggetti terzi per destinarle alle politiche di sviluppo e crescita socio-



3. DOTAZIONE ORGANICA E PROFILI PROFESSIONALI

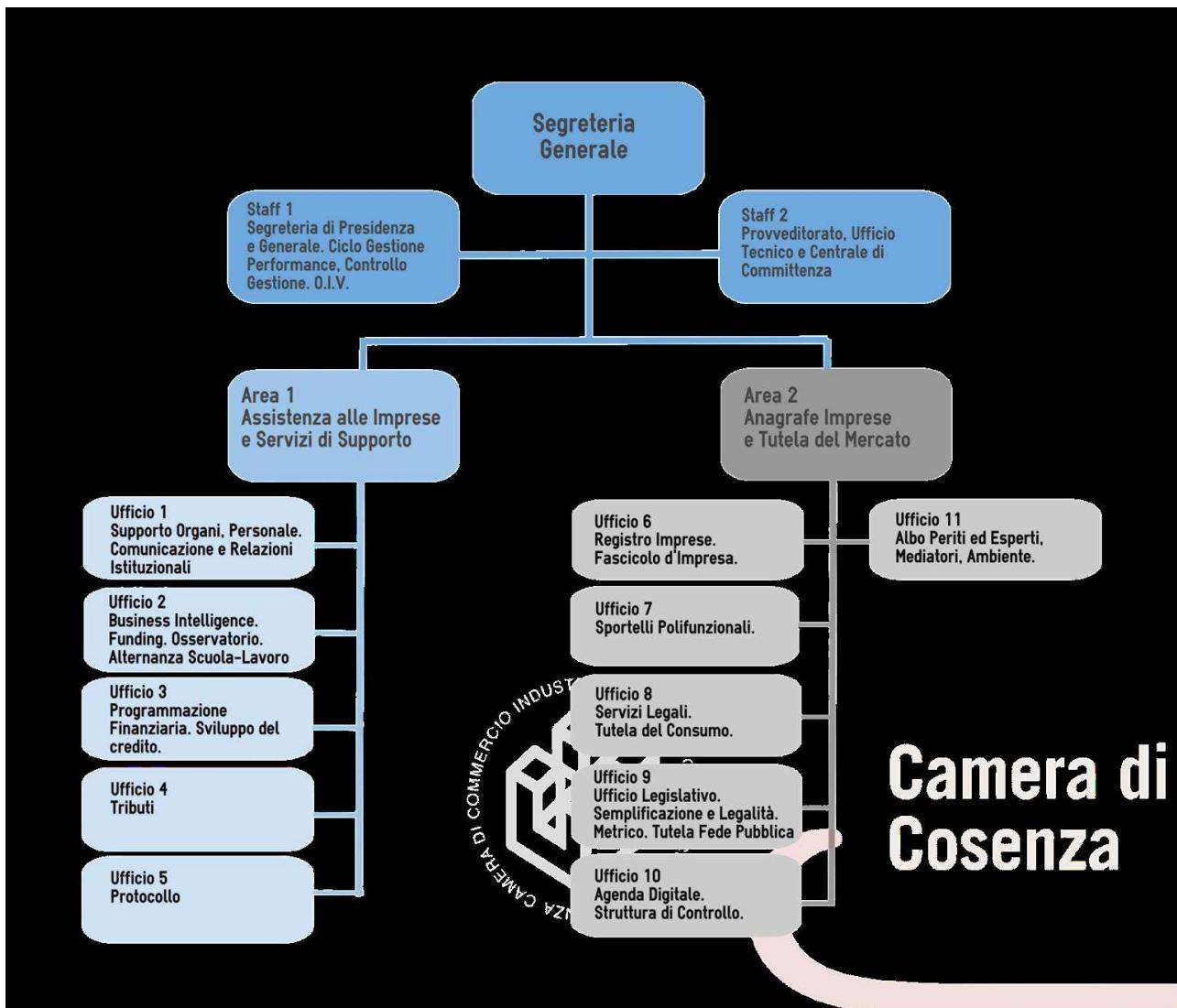
L'attuale configurazione di dotazione organica risale al 2009. In seguito ad importanti deleghe amministrative (soprattutto la riforma Bassanini, ma non solo) e di una base imprenditoriale fortemente incrementata (oggi circa 75.000 imprese), l'Ente avrebbe dovuto procedere ad un adeguamento della dotazione 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 come descritto nella seguente tabella:

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

L'assetto organizzativo della Camera di Cosenza è attualmente strutturato su due Aree e 11 Uffici, oltre 2 unità 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 svolge anche la funzione di Dirigente dell'area 1 e dell'Area 2, oltre che di Direttore Dell'Azienda speciale.

L'attuale organizzazione degli Uffici camerale è rappresentata dall'organigramma generale, approvato con Deliberazione di Giunta n. 17 dell'11.03.2016 cui è seguita Determinazione che segue:



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

Dovendo proseguire la propria attività istituzionale, la Camera, anche tramite l'azienda speciale Promo Cosenza, deve individuare il fabbisogno di risorse umane necessario per assicurare l'ottimale perseguitamento degli obiettivi di performance organizzativa e delle attività previste nella pianificazione pluriennale ed annuale definite dal Consiglio/Giunta camerale.

Nel definire tali aspetti è necessario tener conto anche delle risorse finanziarie a disposizione, che sono state fortemente ridotte dal D.L. n. 90 del 24.06.2014, il quale ha inciso sul diritto annuale abbattendolo del 50% a decorrere dall'anno 2017.

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.

La Camera di Commercio di Cosenza nel definire il presente Piano del fabbisogno di personale deve necessariamente tener conto, ad oggi, dello scenario di riforma definito, con il decreto del MiSE 08.08.2017, che ha recepito il Piano di razionalizzazione e riduzione delle Camere di Commercio , contenente una razionalizzazione dell'organizzazione, delle sedi istituzionali e delle aziende speciali e una rideterminazione in diminuzione delle dotazioni organiche.

Il Piano di razionalizzazione approvato dal MiSE con proprio decreto del 08.08.2017, non toccato dalla sentenza della Corte Costituzionale 261/2017, è intervenuto rideterminando la dotazione organica dell'Ente in n. 51 unità al 31.12.2019, confermando i profili professionali del personale in servizio, tenuto conto dei pensionamenti in base ai requisiti di legge attualmente vigenti.

La suddetta dotazione è stata confermata nel DM MiSE 16.02.2018 , allegato D) .

In questo scenario di riforma la Camera di Commercio deve operare con il suddetto nuovo limite di 51 unità.

Categorie	Dotazione Organica Decreto Mise 16.02.2018 allegato D
Dirigenza	1
D1	15
C1	23
B3	8
B1	3
A1	1
TOTALE	51

Si fa presente che con decorrenza 01.02.2018 è stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale al 50% il rapporto di lavoro di un dipendente di categoria D ai sensi dell'art. 4 del CCNL 14.09.2000.

Nel 2017 si è preso atto della cessazione del rapporto di un dipendente di categoria C per passaggio di mobilità inter-enti e immissione nei ruoli dell'Inps ai sensi dell'art. 18, comma 1, del CCNQ del 7.08.1998, con decorrenza 01.11.2017.

4. CONTESTO NORMATIVO GENERALE E VINCOLI ASSUNZIONALI

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2018-2020 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% delle cessazioni dell'anno precedente nel 2015 e, sulla base di quanto ad oggi risulta dall'iter di approvazione della Legge di stabilità, il 100% delle cessazioni dell'anno precedente, 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.

Per l'Ente camerale il suddetto limite è pari ad € 21.607,00 (50% della spesa sostenuta nel 2009 per le suddette finalità).

Ai sensi del D.lgs n. 81/2015, il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Per la camera di Commercio di Cosenza per il 2018 il suddetto limite è pari a n. 10 unità (n. 52 dipendenti per 20% = 10,4).

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."

La base di calcolo per il computo della quota di riserva al 31.12.2017 è di 48 dipendenti, come si evince dal prospetto disabili (PID) inviato al Ministero del lavoro in data 22.01.2018; la legge 68/99 prevede che i datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere n. 2 disabili se occupano tra 36 e 50 dipendenti. Avendo ancora in servizio al 31.12.2017 due dipendenti assunti come disabili la scopertura è pari a 0 unità.

Ai sensi dell'art. 18 della legge 68/99, su citato, l'ente ha ancora in servizio un dipendente assunto con le modalità previste dalla norma , per le quali con la nuova consistenza del personale ai fini del computo della quote di riserva non abbiamo più l'obbligo di copertura.

La Camera ha ricevuto dal Ministero degli Interni- Dipartimento della pubblica sicurezza – Direzione centrale della polizia criminale la richiesta circa la ricognizione dei posti disponibili ai sensi decreto ministeriale n. 204 del 18 dicembre 2014 per l'assunzione nella pubblica amministrazione dei testimoni di giustizia di cui alla legge n. 82/1991.

Alla suddetta richiesta si intende rispondere nel senso che a seguito del processo di riforma, ai sensi dell'art. 3, comma 9 del D.lgs. n. 219/2016 è in vigore un regime di divieto, a pena di nullità, di assunzione o impiego di nuovo personale o di conferimento di incarichi. A qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.

Infatti, come chiarito dall'UC con nota prot.n. 1555 del 26.01.2017, è riportato in seguito **il divieto di assumere, utilizzare o impiegare personale a qualunque titolo e con qualunque forma contrattuale, fino al completamento delle procedure che si rendessero necessarie all'esito del piano di razionalizzazione di cui all'articolo 3** (entro il 31 dicembre 2019 per le camere, entro il 31 dicembre 2020 per le aziende speciali e le unioni regionali), **non è consentito procedere con l'assunzione, l'impiego, e l'utilizzo, di nuovo personale** in qualunque forma.



5. AZIENDA SPECIALE PROMOCOSENZA

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

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.

Nel 2016 si è proceduto a incarico professionale a tempo determinato a copertura del posto Dipendente III livello dell’Azienda speciale, per la Divisione laboratorio, dando atto che al fine di garantire il rispetto dei vincoli esistenti nel turnover del personale, la valorizzazione del personale cessato nell’anno precedente ha riguardato una sola unità dell’azienda speciale.

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.

Per l’Azienda Speciale il suddetto limite è pari ad € 28.228,97 (50% della spesa sostenuta nel 2009 per le suddette finalità).

Ai sensi del D.lgs n. 81/2015, il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.



Per l'Azienda Speciale per il 2018 il suddetto limite è pari a n. 1 unità (n. 4 dipendenti per 20% = 0,8).

Secondo una lettura data da Unioncamere al dettato del D.lgs n. 219/2016 con nota prot.n. 1555 del 26.01.2017 un ulteriore ambito da valutare riguarda la proroga o il rinnovo di contratti a termine o di utilizzi di risorse in somministrazione in essere all'entrata in vigore delle disposizioni; questo perché il divieto in esse contenuto fa riferimento a "nuovo" personale da assumere o, comunque, impiegare o utilizzare.

Considerata la scadenza nel 2018 del contratto a termine di durata triennale (36 mesi) della figura di chimico dell'Azienda Speciale figura per la quale non è possibile operare il rinnovo considerato che l'incarico esaurisce la sua durata massima di 36 mesi ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D.lgs n. 81/2015, salvo la possibilità prevista dal comma 3 dello stesso articolo "di stipulare, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio"

Occorrerà quindi procedere alla copertura della la figura professionale di cui sopra per 12 mesi dalla scadenza , considerata indispensabile per il servizio analitico del laboratorio dell'Azienda Speciale, dato che è l'unica figura di chimico e il laboratorio accreditato Accredia svolge le analisi DOP per la Camera di Commercio di Cosenza.

A tal proposito il Segretario Generale , nella sua veste di Direttore dell'azienda speciale ha richiesto parere al Collegio dei revisori di Promocosenza (Prot. 56 del 01.03.2018) circa una preventiva valutazione giuridica e contabile per l'individuazione della migliore soluzione nell'interesse dell'Azienda.

Con parere del 12.3.2018, il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole "in merito all'intenzione di prorogare la durata del contratto di III liv. CCNL terziario distribuzione e servizi, a tempo determinato, dell'unità di personale adibita allo svolgimento dei compiti di chimico analista, avvalendosi della deroga di cui all'art. 19, comma 3, del d.lgs. 81/2015, con la raccomandazione di voler esaurientemente motivare le esigenze relative alla continuità del servizio che sono alla base dell'intenzione della proroga".

Il costo dell'unità di III livello prevista per ricoprire la figura necessaria a garantire il servizio analitico svolto dall'Azienda speciale sarà pari ad € 25.484,04 (costo previsto per una durata di 12 mesi).

6. RISORSE FINANZIARIE

Nella tabella che segue si esplicitano le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente Piano, derivanti dalla spesa del personale in servizio così come previsti nel Preventivo Economico 2018 adottato con Delibera di Consiglio Camerale n. 13 del 12.12.2017.

VOCI COSTO DEL PERSONALE	Costo del personale 2018 – Preventivo Economico
Competenze al personale	€ 1.800.940,39
Oneri Sociali	€ 383.530,55



Accantonamento al T.F.R.	€ 108.459,04
Altri costi del personale	€ 63.609,32
TOTALE	€ 2.356.539,93

7. PREVISIONI OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO

Come già operato nella precedente programmazione di fabbisogno, la Giunta rivaluterà eventuali decisioni in merito data l'applicazione della riforma camerale approvata con decreto legislativo del 25 novembre 2016, n. 219 Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

La Camera di commercio di Cosenza è attualmente interessata da una profonda trasformazione legata al piano di riorganizzazione approvato dal MiSE in data 08.08.2017 – in attuazione del D.Lgs. n. 219 del 25.11.2016 recante norme di “Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura” – che definisce un piano di riduzione del numero delle Camere di Commercio e loro aziende speciali, mediante accorpamento di due o più Camere e relative aziende, razionalizzazione delle sedi e del personale.

La riforma del sistema camerale ha stabilito il divieto di assumere, utilizzare o impiegare personale a qualunque titolo e con qualunque forma contrattuale fino al completamento delle procedure di esecuzione del Piano di razionalizzazione a cura di Unioncamere.

In particolare, in due commi riferiti, rispettivamente, alle camere di commercio (art. 3, co. 9) ed alle aziende speciali ed unioni regionali (art. 4, co.2). è riportato il **divieto di assumere, utilizzare o impiegare personale a qualunque titolo e con qualunque forma contrattuale**.

Pur con alcune diversità lessicali, la portata sostanziale del precetto in essi contenuto è la medesima: **fino al completamento delle procedure che si rendessero necessarie all'esito del piano di razionalizzazione di cui all'articolo 3** (entro il 31 dicembre 2019 per le camere, entro il 31 dicembre 2020 per le aziende speciali e le unioni regionali), **non è consentito procedere con l'assunzione, l'impiego, e l'utilizzo, di nuovo personale** in qualunque forma (tempo indeterminato, tempo determinato, collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione, lavoro autonomo, salvo quanto precisato di seguito).

Si tratta di una norma di carattere immediatamente **precettivo** di portata **onnicomprensiva** (investe tutte le forme, tipologie, causali che possono dar vita all'acquisizione del contributo professionale di un terzo) e fornita di una **sanzione pesante** (la nullità degli atti posti in essere in sua violazione, con intuibili riflessi sulla responsabilità di chi li abbia adottati).



Essendo questo il quadro dentro il quale collocare le valutazioni sulla portata della norma, si ritiene che **gli spazi disponibili per il ricorso a risorse esterne da parte di camere, aziende ed unioni (sulla base di una previsione che, per di più, non ammette eccezioni) siano molto limitati**, potendo ipotizzarsi solo qualche, **eccezionale fattispecie**, non suscettibile in alcun modo di interpretazioni estensive o analogiche.

E' il caso, quindi, dello **spostamento di personale da unioni regionali verso aziende speciali**; sono tutte fattispecie, infatti, che assolvono in questa fase una funzione, per così dire, anticipatoria di quel ricollocaimento del personale al quale sono preordinate le misure a regime, una volta che dovessero risultare soprannumeri/eccedenze di personale nelle diverse realtà interessate.

Attese le finalità che le norme dichiaratamente si pongono, e più volte sottolineate, **sono da ritenere estranee al loro campo di applicazione fattispecie contrattuali che attengono al ricorso a figure professionali esterne o in attuazione di precisi obblighi, di legge o amministrativi** (medico competente, responsabile prevenzione, legale per difesa in giudizio), o nell'ambito di attività che fanno capo alla *mission* istituzionale ma non sono o non possono essere coperte da personale dipendente (mediatori e conciliatori, relatori a convegni, formatori in corsi per aziende, giornalisti).

La Camera di Commercio di Cosenza, stante le motivazioni di cui sopra, non procederà ad assunzioni nel prossimo triennio, fatta eccezione la copertura di una unità di livello III a tempo determinato per l'azienda speciale Promocosenza come specificato nel paragrafo 5 del presente piano. Eventuali soprannumeri saranno definiti in sede di approvazione definitiva del fabbisogno, ai sensi dell'art.7 comma 3 del DM sulla riforma all'esito della mappa dei processi con il MISE.