



Camera di Commercio
Cosenza

Allegato alla

D.G. n. 85 del 20.12.2013

PROGRAMMA DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2016

REV. 1	DICEMBRE 2013
VERIFICATO	SEGRETARIO GENERALE - DIRIGENTE
INFORMAZIONE	RIUNIONE SINDACALE DEL 05.12.2013 VERB. 06
APPROVATO	GIUNTA CAMERALE - DG <u>85</u> DEL 20.12.2013
TRASMISSIONE	Sindacati – Oiv – Revisori dei Conti

INDICE

PROGRAMMA DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2016.....		1
1. PREMESSA.....		3
2. METODOLOGIA DI LAVORO.....		3
3. LO SCENARIO INTERNO		4
4. DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE.....		4
5. DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE		5
6. CONTESTO NORMATIVO GENERALE E VINCOLI ASSUNZIONALI.....		10
7. PREVISIONI OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO.....		11
8. PIANO OPERATIVO ANNO 2014		13
9. RIEPILOGO COMPLESSIVO		15



1. 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.

2. METODOLOGIA DI LAVORO

Al fine di determinare in modo puntuale il fabbisogno di personale per il prossimo triennio, sono state acquisite le proposte dei dirigenti delle Aree 1 e 2 elaborate sulla base del programma pluriennale di mandato dell'Ente e dei conseguenti obiettivi strategici.

Partendo dallo scenario, e tenendo conto della situazione del personale cristallizzata alla fine

dell'anno 2013, sono illustrate le proposte elaborate dai dirigenti camerali. 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.

3. LO SCENARIO INTERNO

Dalle proposte presentate dai dirigenti, risulta evidente che non sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c. 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e che, anzi, permane la necessità di ampliare la dotazione organica vigente.

Le previsioni del fabbisogno di personale tengono conto di quanto stabilito dal programma pluriennale di mandato regolarmente approvato con Deliberazione di Consiglio n. 5/2008 nel quale sono state individuate, grazie al metodo Balanced Scorecard, 4 prospettive: clienti, processi interni e qualità, apprendimento e crescita, finanziaria.

La definizione delle prospettive scaturisce, tra l'altro, dalla constatazione che importanti riforme hanno portato al centro dell'attenzione gli Enti camerali, ridisegnandone il ruolo e le attribuzioni. In particolare, in seguito a numerosi interventi normativi, negli ultimi anni si è determinato, complessivamente, un ampliamento dell'offerta, da parte delle Camere di Commercio, dei servizi alle imprese e delle competenze amministrative.

In ordine ai bisogni rilevati dall'analisi del contesto e dalle priorità strategiche espresse dai documenti di programmazione degli altri enti del territorio in cui la Camera opera, nonché in continuità con l'azione di sviluppo fino ad oggi esercitata, le priorità camerali individuate nel Programma Pluriennale di mandato sono le seguenti:

1. consolidamento del ruolo della Camera nell'ambito delle relazioni istituzionali;
2. razionalizzazione degli strumenti utilizzati per le finalità istituzionali;
3. politiche a sostegno della competitività del sistema imprenditoriale.

L'ente è in attesa del rinnovo degli organi e della predisposizione della nuova programmazione pluriennale, pertanto, la declinazione degli obiettivi strategici potrebbe subire variazioni che, tuttavia, non si ritiene possano modificare sostanzialmente le funzioni istituzionali che l'ente deve svolgere e che hanno portato alla redazione del presente programma.

4. 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 65.000 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 la dotazione organica ancorata alle 67 unità del 2009, oltre il Segretario Generale.
Ad oggi, la dotazione organica dell'ente risulta essere la seguente:

Situazione del personale

Categorie	Posizioni di Lavoro:	
	occupate	da coprire
D1	17	1
C	28	1
B3	12	0
B1	3	1
A1	2	0
Dirigente	1	1
Totali		

5. DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE

L'assetto organizzativo della Camera di Cosenza è attualmente strutturato su due Aree e 8 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.

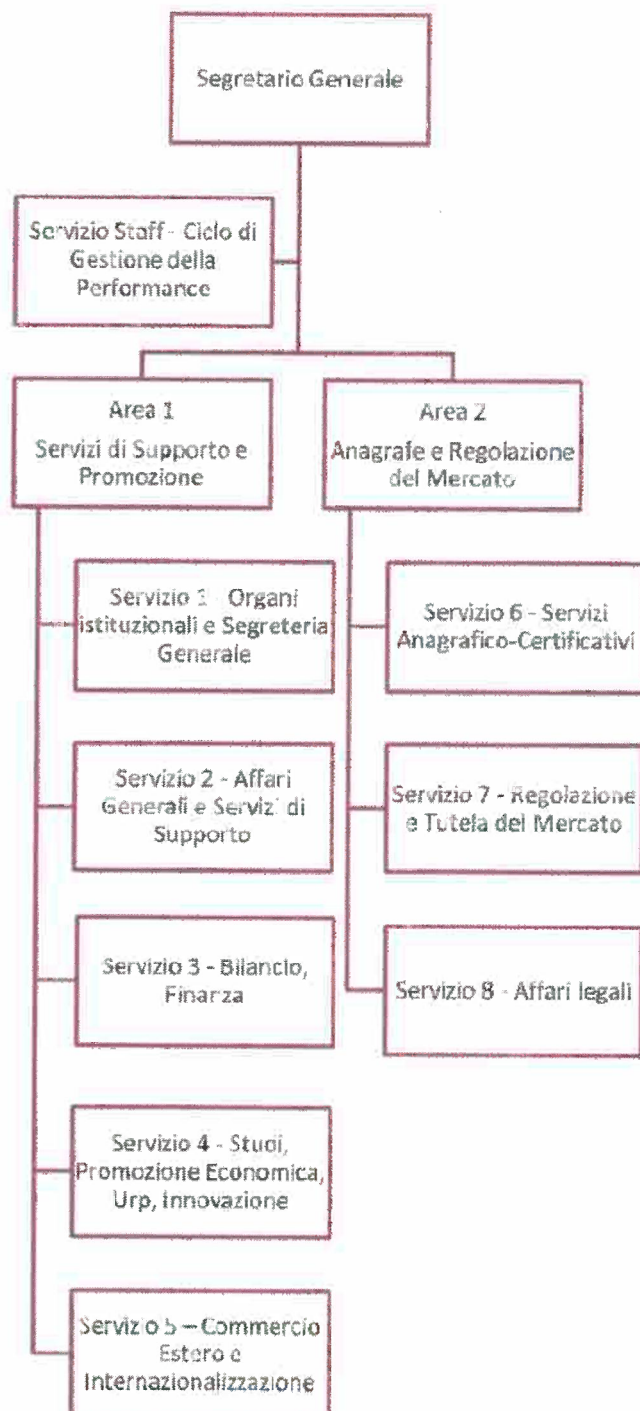
Al momento il Segretario Generale svolge anche la funzione di dirigente dell'area 1, mentre la funzione di dirigente dell'area 2 è svolta dall'unico dirigente che espleta anche le funzioni di Vice Segretario Generale.

A cascata seguono in via gerarchica tutte le categorie suddivise per fasce funzionali con le relative responsabilità, che si graduano a seconda la categoria giuridica rivestita. Nell'attuale sistema di lavoro, per come viene strutturata l'attività nell'Ente, quasi completamente telematizzata, risulta necessario dotarsi di un maggior numero di posizioni intermedie, precisamente di categoria C, diminuendo quelle più propriamente esecutive, più precisamente di categoria B1.

Le figure di categoria C risultano nella dotazione organica vigente n. 29, mentre per le ragioni sopra espresse sarebbe congruo portarle a n. 30, trasformando in C il posto vacante nella categoria B, ingresso giuridico B1, per ottenere un risultato finale di n. 3 unità nella cat. B1 e n. 30 posti nella cat. C.

L'attuale organizzazione dei Servizi camerali è rappresentata dall'organigramma generale, approvato con D.G. n. 48 /2013, che segue:





[Firma manoscritta]

Sulla base delle previsioni del fabbisogno di personale individuate dai due dirigenti, in funzione delle decisioni già adottate relativamente all'organizzazione degli uffici e dei servizi, si ritiene che il fabbisogno di personale per il prossimo triennio sia il seguente:

Categoria	Profilo professionale	Dotazione necessaria	Situazione attuale
ORGANI DI STAFF - Ciclo di Gestione delle Performance			
D1	Gestore	1	-1
C1	Assistente	1	-1
Area 1 – Servizi di Supporto e Promozione			
Dirigente	Dirigente di Area	1	1*
Servizio 1 – Organi Istituzionali e Segreteria Generale			
D1	Gestore	1	ok
C1	Assistente	2	ok
B1	Operatore	1	ok
Servizio 2 – Affari Generali e Servizi di Supporto			
D1	Gestore	1	ok
C1	Assistente	3	-1
B3	Operatore	2	ok
A1	Addetto	2	ok
Servizio 3 – Bilancio e Finanza			
D1	Gestore	3	ok
C1	Assistente	9	ok
B3	Operatore	1	ok
B1	Esecutore	1	ok
Servizio 4 – Studi Promozione Economica Innovazione			
D1	Gestore	2	ok
C1	Assistente	1	ok
B3	Operatore	1	ok
Servizio 5 – Commercio Estero Internazionalizzazione			

D1	Gestore	2	ok
C1	Assistente	1	ok
TOTALE		36	32

* posizione occupata ad interim dal Segretario Generale

Categoria	Profilo professionale	Dotazione necessaria	Situazione attuale
AREA 2 - Anagrafe e Regolazione del Mercato			
Dirigente	Dirigente di Area	1	ok
Servizio 6 – Servizi Anagrafico Certificativi			
D1	Gestore	4	ok
C1	Assistente	7	ok
B3	Operatore	7	ok
B1	Esecutore	1	ok
Servizio 7 – Regolazione e Tutela del Mercato			
D1	Gestore	2	ok
C1	Assistente	1	ok
Servizio 8 – Affari Legali			
D1	Gestore	2	ok
C1	Assistente	5	ok
B3	Operatore	1	ok
		31	31

TOTALE GENERALE	DOTAZIONE NECESSARIA	SITUAZIONE ATTUALE
	67	63

Occorre precisare che i profili professionali previsti sono puramente indicativi dovendo il personale garantire la massima flessibilità nello svolgimento dei propri compiti.

Dalla tabella è evidente che alcune posizioni di lavoro risultano scoperte.

Il Servizio di Staff è garantito attualmente da personale appartenente ad altri servizi. A capo dell'AREA 1 è attualmente posto il Segretario Generale.

Tanto premesso, si rileva una carenza complessiva di personale pari a 4 unità.

Infatti, anche per il prossimo triennio 2014-2016 il fabbisogno di personale è stato complessivamente stimato in 67 unità:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE

Categorie	Posizioni di Lavoro:		
	Previste	occupate	da coprire
D1	18	17	1
C	30	28	2
B3	12	12	0
B1	3	3	0
A1	2	2	0
Dirigente	2	1	1
Totali	67	63	4

In base allo scenario di riferimento e all'organigramma esposto precedentemente, permangono le seguenti esigenze:

- Dotare l'Ente di un ulteriore dirigente, al fine di assicurare in modo stabile la suddivisione della responsabilità dei due settori in cui è divisa la Camera e far sì che la figura del Segretario Generale possa dedicarsi esclusivamente ai compiti di direzione generale e pianificazione strategica;
- Assicurare la funzionalità del servizio "affari generali e servizi di supporto" potenziandone l'organico che attualmente è sottodimensionato;
- Coprire il Servizio di Staff che è completamente scoperto;
- Riuscire a garantire con continuità la funzionalità dei servizi interni.

Trattandosi di funzioni rientranti nel cosiddetto "core business" della Camera, è opportuno che il loro presidio sia affidato a personale stabilmente inserito nella struttura e caratterizzato da competenze ben definite.

Infine si ricorda che l'età media del personale camerale è tale per cui risultano prossimi alla quiescenza numerosi dipendenti. Nel presente piano si prevede pertanto di sostituirli con pari mobilità in entrata.

6. CONTESTO NORMATIVO GENERALE E VINCOLI ASSUNZIONALI

Il Programma triennale dei fabbisogni del personale 2014-2016 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 già dal 7 luglio scorso, consente di effettuare assunzioni per una spesa pari ad una percentuale del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Tale percentuale, valida sino all'anno 2014, è destinata a raggiungere il 50% nel 2015 ed il 100% nel 2016.

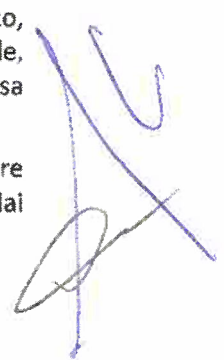
Tuttavia, il D.L. 31-8-2013 n. 101, in vigore dal 31 ottobre 2013, all'[articolo 14, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#), ha aggiunto i seguenti periodi: "L'individuazione dei limiti avviene complessivamente su base 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".

Pertanto, il limite finanziario di cui all'art. 14, comma 5 del D.L. 95/2012 sarà determinato, nella sua entità, non più dalla singola Camera e per la singola Camera, ma a livello nazionale. In sostanza, il limite di spesa fissato per legge sarà calcolato in modo complessivo per tutte le Camere garantendo il rispetto a livello di sistema ma consentendo flessibilità all'interno del sistema stesso.

Non appena sarà definito operativamente il meccanismo di calcolo per l'applicazione della norma, saranno valutate le opportunità che ne potrebbero derivare alla Camera e adottati gli atti conseguenti.

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.

Nell'ambito del dettato normativo sopra ricostruito, appare quanto mai difficile predisporre una programmazione triennale che possa soddisfare le esigenze di personale manifestate dai dirigenti e complessivamente individuate in 4 unità.



7. PREVISIONI OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO

L'esigenza di garantire lo svolgimento di tutte le funzioni camerali, comprese quelle delegate dallo Stato senza alcun trasferimento di risorse umane e finanziarie, stante il perdurare delle limitazioni all'ampliamento della dotazione organica vigente, portato l'ente camerale ad esternalizzare alcuni servizi.

In particolare, è stato esternalizzato il servizio di portierato.

Tuttavia, i rilevanti e corposi interventi normativi che stanno interessando le Pubbliche Amministrazioni (trasparenza, ciclo performance, anticorruzione, ecc.) richiedono un maggiore onere in termini di adempimenti a breve e lungo termine, senza che siano previste risorse aggiuntive rispetto a quelle preesistenti.

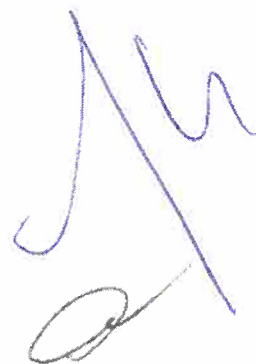
Inoltre, il processo di autoriforma del sistema camerale, tracciato dal D.Lgs. n. 23 del 2010, che si propone di riarticolare alcune funzioni camerali nella forma della gestione associata, se da un lato si spera possa portare a risparmi in termini di costi, dall'altro ha creato un clima di incertezza.

Le criticità derivanti dall'impossibilità di aumentare la dotazione organica dell'ente in funzione dell'ampliamento degli adempimenti richiesti e la concreta probabilità dell'uscita di personale per raggiungimento dei requisiti di quiescenza suggerisce in via prudenziale di mantenere le suddette esternalizzazioni per garantire l'elevato standard qualitativo dei servizi erogati ed evitare eventuali rischi di interruzione dei servizi dovuti a carenza di personale.

I posti che si dovessero rendere vacanti saranno coperti con mobilità in entrata di pari livello.

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.

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.



8. PIANO OPERATIVO ANNO 2014

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (previsto dall'art. 39 della legge n. 449 del 27.12.1997), si articola in Piani Operativi annuali di attuazione che definiscono il dettaglio di quanto programmato per l'anno di riferimento.

La presente Sezione contiene, pertanto, le azioni concrete che saranno realizzate nel corso del 2014 per soddisfare i fabbisogni di personale individuati dai dirigenti, tenuto conto dei vincoli posti dalla dotazione organica vigente dell'Ente e dagli strumenti di programmazione economica, coerentemente a quanto previsto nella programmazione triennale.

Dalla ricognizione effettuata dai dirigenti, risulta evidente che non sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c. 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e che, anzi, permane la necessità di ampliare la dotazione organica vigente.

8.1 LINEE GUIDA DI INTERVENTO

Nel corso del 2014 coerentemente con quanto indicato nel programma triennale e nella dotazione organica, si procederà a completare il processo di migliore riallocazione delle risorse umane disponibili, per l'ottimale gestione sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità e ad attivare le procedure di mobilità volontaria tra enti per le categorie C e D (la cat. C è da portare a conclusione, perchè già avviata).

Inoltre, la concreta probabilità dell'uscita di personale per mobilità, suggerisce in via prudenziale di mantenere le esternalizzazioni in essere per garantire l'elevato standard qualitativo dei servizi erogati ed evitare eventuali rischi di interruzione dei servizi dovuti a carenza di personale.

Infatti, accanto ai rilevanti e corposi nuovi adempimenti richiesti alle Pubbliche Amministrazioni (trasparenza, ciclo performance, anticorruzione, ecc.) cui bisogna far fronte, molti dipendenti potrebbero decidere di andare in quiescenza ovvero presentare richieste di nulla osta preventivo alla mobilità verso altri enti che sembrano poter offrire maggiori garanzie in termini di stabilità lavorativa rispetto all'incertezza generata dal processo di autoriforma che sta interessando il sistema camerale.

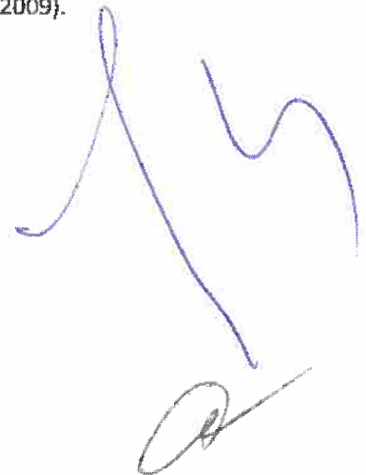
In tale contesto:

1. eventuali richieste di trasferimento di personale per mobilità verso altri enti, previa valutazione del contesto organizzativo interno ed esterno, saranno concesse;
2. i posti che si rendessero vacanti saranno coperti con mobilità in entrata;

3. 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;
4. 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;

8.2 LIMITI DI SPESA

Per quanto riguarda l'intervento di cui al punto 3), l'eventuale impiego di unità di personale a tempo determinato è coperto dalle disponibilità presenti sul conto 325062 oneri per collaborazioni coordinate e continuative (50% di quello impegnato nel 2009) pari ad euro 11.625,00 e sul conto 325067 oneri per compensi lavoro interinale pari ad euro 9.982,00 (50% di quello impegnato nel 2009).



9. RIEPILOGO COMPLESSIVO

Categorie	NUOVA Dotazione organica	Profili Professionali	Posti occupati al 31.12.2013	Cessazioni			Assunzioni		
				2014	2015	2016	2014	2015	2016
Dir.	2	Dirigente Area 1 Dirigente Area 2							1
TOTALE Dirigenti			1						
D1	18	Gestore servizi amm.vi e di supporto Gestore servizi specialistici Gestore servizi di rete Gestore servizi regolazione di mercato					1		
TOTALE D			17						
C	30	Assistente servizi amm.vi e di supporto Assistente servizi specialistici e di rete					1	1	
TOTALE C			28						
B3	12	Agente specializzato dei servizi tecnico amm.vi e di rete							
TOTALE B3			12						
B1	3	Esecutore dei servizi tecnici, amministrativi e di supporto	3						

Programma Fabbisogni Personale
2014-2016

Categorie	NUOVA Dotazione organica	Profili Professionali	Posti occupati al 31.12.2013	Cessazioni			Assunzioni		
				2014	2015	2016	2014	2015	2016
TOTALE B1			3						
A	2	Addetto servizi ausiliari							
TOTALE A			2						
Totale Gen.	67		63						

