

## Allegato 8 – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-27

### Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (2025-2027)

#### Introduzione

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è redatto per pianificare le risorse umane dell'azienda speciale PROMOCOSENZA nel triennio 2025-2027. Il piano si propone di:

1. **Valorizzare le competenze interne** attraverso progressioni verticali nell'area amministrativa.
2. **Assumere una risorsa** per sostituire una figura chiave in pensionamento.
3. **Rispettare i vincoli di contenimento della spesa** pubblica e la sostenibilità economica.

#### 1. Analisi del contesto organizzativo

##### 1.1 Dotazione organica attuale

L'ultima dotazione organica, a seguito della fusione per incorporazione delle due aziende speciali camerali approvata dal cda con delibera n.27 del 10.12.2012 prendendo atto delle delibere di giunta camerale 78 del 22.11.2010 e 77 del 26.11.2012, successivamente riconfigurata a seguito delle indicazioni contenute nel PIAO 20023-2025 della CCIAA di Cosenza è configurata come di seguito:

#### Dotazione Organica e unità coperte

livello	Unità previste Pianta organica cda Delibera 27 del 10.12.2012 e smi	Costo P.O a regime	Unità in organico 31.12.2024	Costo unità in organico
Quadro	1	60.900,00	0	0
I	1	54959,10	0	0
II	2	90.883,57	2	87.1155,00
III	3	118.600,42	3	108.281,00
IV	1	39.578,14	0	0
V	1	33.396,98	1	33.407,46
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>398.318,21</b>	<b>5</b>	<b>228.881,23</b>

Dal confronto del costo tra la dotazione organica potenziale e la dotazione organica in relazione alle unità ricoperte emerge una differenza di costo pari a € 169.436,98 a conferma della stasi in termini di assunzioni da parte dell'azienda speciale dovuta al blocco assunzionale che ha interessato la camera di commercio e la stessa azienda, oltre ad una politica prudenziale e attenta sul contenimento della spesa in questione.

L'azienda PROMOCOSENZA ha visto la cessazione di ben quattro unità nell'ultimo ventennio senza mai aver avuto la possibilità di ricorrere alla loro sostituzione.

Antecedentemente al 2013 le cessazioni hanno interessato:

Un terzo livello in data 01.08.2005 e un primo livello in data 23.12.2008

Dal 2013 ad oggi l'azienda, invece, ha visto le cessazioni di un Quadro nel 2013, di un Primo livello nel 2015.

**Le risorse economiche derivanti dal blocco del turnover (cd "resti").**

*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 e la giurisprudenza del lavoro (Tribunale Torino su tutti) ha chiarito che tali norme sono quelle che riguardano le assunzioni; quindi, è possibile l'utilizzo al 100% di spesa del cessato anno precedente disponibile a tale titolo. Come per le Camere, si può fare ricorso ai c.d. resti delle assunzioni non utilizzati nelle annualità precedenti. Rispetto a questi ultimi, essi si cristallizzano nel loro valore economico "storico" (il loro costo al momento della maturazione del suo possibile utilizzo a fini assunzionali). Sempre per quanto riguarda i resti, è il caso di ricordare che, ai sensi dell'art.3, commi 1 e 3 del DL 90/2014 convertito in L.114/2014, essi non possono essere utilizzati oltre i 3 anni dalla maturazione; la norma non sembra riguardare direttamente le CCIAA.*

Nonostante l'ingresso in seguito a sentenza di una dipendente di III livello, la selezione a tempo indeterminato di un'unità di III livello 75% per il laboratorio avvenuta nel 2023, il costo della direzione tecnica esterna si evidenzia un risparmio di spesa nel periodo

LIV	Costo dimissioni 2013-2024							Totale
	unita	%	competenze	contributi inps	inail	acc.to tfr	totale	totale
QUADRO	1	100%	36.400,00	10.548,72	367,64	2.696,30	50.012,66	50.012,66
PRIMO	1	100%	31.472,00	9.120,59	317,87	2.331,26	43.241,72	43.241,71
PRIMO	1	100%	31.472,00	9.120,59	317,87	2.331,26	43.241,72	43.241,71
								<b>135.496,08</b>

LIV	Costo acquisizioni 2013-2024							Totale
	unita	%	competenze	contributi inps	inail	acc.to tfr	totale	totale
III	1	100%	27.953,00	7.899,37	275,31	2.019,11	38.146,79	38.146,79
III Chimico TI	1	75%	20.964,75	5.924,53	206,48	1.514,33	28.610,09	28.610,09
								<b>66.756,88</b>

differenza	<b>68.739,20</b>
------------	------------------

Dal confronto dei costi relativi alle dimissioni e alle acquisizioni emerge una differenza pari a € **68.739,20**, ampiamente dentro la differenza tra PO potenziale ed effettiva a conferma del budget dell'azienda speciale.

Con il risparmio di spesa, pari ad € **68.739,20**, che si è generato dal raffronto Costo dimissioni 2013-2024 e Costo acquisizione 2013-2024 si evidenzia una capacità di spesa, nell'annualità 2025. Pertanto, **per l'annualità 2025 si potrebbe procedere** ad eventuali assunzioni e/o progressioni verticali (considerato che queste ultime incidono tanto quanto una nuova assunzione) pertanto, non è necessario attendere le cessazioni per liberare risorse nel bilancio destinate al personale. Le cessazioni (come pensionamenti o dimissioni) riducono la spesa complessiva del personale, permettendo di utilizzare quelle risorse per progressioni verticali o nuove assunzioni. Questo meccanismo si basa sul principio del turn-over, dove l'uscita di un dipendente libera spazio nel budget per assunzioni o avanzamenti, pur rispettando i vincoli di spesa stabiliti dalle normative.

## 1.2 Cessazione per pensionamento

Non potendosi applicare le normative del pubblico impiego in materie di cessazione dal servizio ai rapporti di lavoro dei dipendenti dell'azienda speciale non è possibile ipotizzare uscite "certe" per raggiungimento dei limiti di età o di servizio. Al momento, è ipotizzabile la cessazione di una risorsa nell'anno 2025 considerato che la risorsa in questione raggiunge l'età pensionistica valida solamente per le P.A.

Le risorse disponibili a seguito della possibile cessazione sono di seguito rappresentate.

LIV	Costo dimissioni 2025							Totali
	<i>unita</i>	<i>%</i>	<i>competenze</i>	<i>contributi inps</i>	<i>inail</i>	<i>acc.to tfr</i>	<i>altri istituti</i>	<i>totale</i>
SECONDO	1	100%	31.472,00	9.120,59	317,87	2.331,26	264,75	43.506,47
								<b>43.506,47</b>

## 1.3 Budget potenziale per assunzioni e progressioni

Il budget potenziale disponibile al 31/12/2025 in conseguenza della cessazione viene aggiornato ad un totale di € **112.245,67** ed è costituito da **68.739,20** (raffronto Costo dimissioni 2013-2024 e Costo acquisizione 2013-2024) ed € **43.506,47** risorse che si sono rese disponibili in conseguenza del turnover.

## 2. Valorizzazione delle competenze interne tramite progressioni verticali

### 2.1 Obiettivi di valorizzazione

L'azienda punta a promuovere lo sviluppo professionale del personale interno, riducendo il ricorso ad assunzioni esterne tramite:

- **Progressioni verticali** per favorire l'avanzamento di carriera delle risorse interne e mantenere un livello elevato di competenze in linea con le esigenze aziendali.

- **Formazione mirata** per sostenere le competenze gestionali e operative.

## 2.2 Progressione verticale in deroga

La riforma del D.lgs. 80/2021 ha introdotto importanti novità nel campo delle progressioni verticali all'interno della Pubblica Amministrazione, semplificando e rendendo più flessibili le modalità di avanzamento di carriera del personale interno.

Obiettivi della riforma:

La riforma è parte delle iniziative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e mira a rendere più dinamico e meritocratico l'accesso alle posizioni superiori per i dipendenti pubblici, snellendo le procedure di avanzamento, ma mantenendo un equilibrio tra la valorizzazione delle risorse interne e il rispetto dei principi di trasparenza e accesso dall'esterno.

Principali novità per le progressioni verticali:

1. **Progressioni senza concorso esterno:** La riforma del D.lgs. 80/2021 consente, in deroga al principio del concorso pubblico, che le progressioni verticali possano avvenire anche attraverso procedure interne, facilitando l'avanzamento dei dipendenti già in servizio, purché rispettino determinate condizioni, come requisiti minimi di anzianità e competenza.
2. **Apertura a procedure selettive interne:** Le amministrazioni pubbliche possono ora adottare selezioni interne per la promozione dei dipendenti verso posizioni di livello superiore, a condizione che il personale da promuovere abbia già dimostrato competenze professionali adeguate e soddisfatti i requisiti richiesti, inclusa una anzianità di servizio di almeno tre anni nella categoria inferiore.
3. **Quota riservata a nuove assunzioni:** Anche se la riforma facilita le progressioni interne, rimane l'obbligo di garantire un accesso dall'esterno. In particolare, almeno il 50% dei posti vacanti in una categoria superiore deve essere destinato a concorsi pubblici aperti, lasciando il restante 50% per le progressioni.
4. **Valorizzazione delle competenze e della formazione:** La riforma punta anche a valorizzare il personale che ha acquisito nuove competenze tramite la formazione professionale. I dipendenti che hanno seguito percorsi formativi pertinenti ai fabbisogni dell'amministrazione possono ottenere punteggi aggiuntivi nelle selezioni interne per le progressioni verticali.
5. **Riequilibrio del turnover:** Per garantire un riequilibrio delle risorse umane e favorire il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, la riforma prevede che, nei prossimi anni, una parte delle risorse derivanti dal turnover venga destinata sia a nuove assunzioni, sia a progressioni interne, rispettando i vincoli di bilancio e le percentuali stabilite.

Obblighi e limiti per le progressioni verticali:

- Le progressioni devono avvenire rispettando il principio della sostenibilità finanziaria, ovvero l'ente deve garantire che l'aumento della spesa per il personale rimanga entro i limiti previsti dalla normativa.
- Le procedure per le progressioni devono essere trasparenti e devono assicurare che solo il personale qualificato e meritevole possa accedere ai livelli superiori, con criteri basati su merito e competenze acquisite.

### 3. Piano di assunzione a seguito della cessazione per pensionamento

#### 3.1 Necessità di sostituzione

La possibile cessazione del dipendente richiede l'assunzione di una nuova risorsa con competenze avanzate.

#### 3.2 Tipologia di assunzione

L'assunzione potrà avvenire con un **contratto a tempo indeterminato** nel rispetto del contenimento della spesa. La selezione avverrà tramite **concorso pubblico**, in linea con la normativa per le aziende partecipate. Sarà prioritario rispettare i vincoli di spesa pubblica e il principio di sostenibilità economica.

Promocosenza si trova a dover affrontare una temporanea **carenza di organico** dovuta a diversi fattori, che rendono necessaria l'attivazione di un contratto di lavoro flessibile per garantire la continuità operativa e l'efficienza dei servizi offerti.

Nelle more della cessazione di un dipendente per pensionamento, si verifica una riduzione delle risorse disponibili in un'area strategica dell'ente. Tuttavia, **i tempi necessari per la copertura della posizione con un'assunzione a tempo indeterminato non consentono di rispondere nell'immediato alle esigenze operative**, generando il rischio di rallentamenti nell'erogazione dei servizi.

Inoltre, l'adozione di **modelli di lavoro agile (smart working)** ha comportato una riorganizzazione interna, con la necessità di ridefinire compiti e processi operativi. Questa transizione richiede un supporto temporaneo per garantire che l'implementazione del lavoro agile non comporti inefficienze nei servizi. Inoltre, si rende necessario un monitoraggio delle attività e un'assistenza tecnica e amministrativa che, in questa fase, può essere garantita attraverso l'inserimento di una figura a tempo determinato.

Infine, l'Azienda Speciale sta avviando **nuovi servizi** rivolti all'utenza e alle imprese, quali il supporto nella gestione dell'inauguranda Elaioteca Dieta Mediterranea, richiedendo competenze specifiche che non sono attualmente presenti nell'organico. Poiché l'attivazione di tali servizi è in una **fase sperimentale**, si ritiene opportuno ricorrere a un contratto di lavoro flessibile, evitando di vincolare stabilmente la struttura con un'assunzione definitiva prima di valutare l'effettivo impatto e il fabbisogno futuro.

L'assunzione con un contratto a tempo determinato consente di mantenere la **sostenibilità finanziaria**, rispettando i limiti imposti dalla normativa sul contenimento della spesa del personale.

Inoltre, permette una **maggiore flessibilità nella gestione del budget**, adattando il fabbisogno di personale alle effettive esigenze del momento.

Generalmente, i contratti a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione non possono superare i 36 mesi, inclusi eventuali rinnovi o proroghe. Questo limite è stato confermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 6089/2021.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente".

Pertanto, considerato che nell'anno in corso Promocosenza ha in servizio n.6 unità di personale a tempo indeterminato, è possibile assumerne una a tempo determinato.

In ogni caso, la somministrazione lavoro temporaneo rientra nei limiti dell'art. 9 comma 28 DL 78/2010, in base al quale la spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili ecc. anche nel 2021 non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009.

Promocosenza intende procedere con l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato nel **quarto livello del CCNL Commercio**, con un contratto **part-time di 30 ore settimanali** e un **costo annuo complessivo di € 23.177**. Tale assunzione rientra nei limiti imposti dalla normativa vigente sul contenimento della spesa per il personale flessibile.

Ai sensi dell'**art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010**, la spesa per lavoro flessibile non può superare il **100% della spesa sostenuta nel 2009**.

- **Spesa per lavoro flessibile nel 2009: € 56.457,95**
- **Limite massimo attuale (100% di € 56.457,95): € 56.457,95**
- **Spesa prevista per l'assunzione del lavoratore a tempo determinato: € 23.177,00**

Poiché la spesa per l'assunzione **rimane abbondantemente al di sotto del limite di € 56.457,95**, l'operazione risulta **sostenibile e conforme ai vincoli normativi**.

L'assunzione risulta finanziariamente sostenibile poiché:

- **Non determina un aggravio strutturale di spesa**, essendo un contratto a tempo determinato.
- **Non supera i limiti imposti dalla normativa** e consente una gestione flessibile delle risorse umane.
- **Garantisce la continuità dei servizi** senza eccedere la capacità di spesa dell'ente.

Alla luce di questi elementi, l'attivazione di un contratto a tempo determinato risulta essere la soluzione più efficace per fronteggiare la temporanea carenza di organico, garantire una transizione ordinata nello smart working e sostenere l'avvio di nuovi servizi, senza generare oneri strutturali a lungo termine per l'ente.

### 3.3 Stima dei costi e raffronto con il budget disponibile

Anno	Budget disponibile	cessazione dal servizio	Assunzioni	PEO	Risorse disponibili Turnover	Costo assunzione/PEO	Budget aggiornato	NOTE
2025	68.739,20	1		1	43.506,47	-58.483,00	53.762,67	La progressione verticale da secondo a quadro libera le risorse. La cessazione del secondo livello libera risorse che si sommano ai resti
2026	53.762,67		1		43.559,59	-43.559,59	53.762,67	Si hanno le risorse per coprire la nuova assunzione.
2027	53.762,67		1			-43.559,59	10.204,08	Si hanno le risorse per coprire la nuova assunzione.

## 6. Piano complessivo delle assunzioni e progressioni (2025-2027)

- **2025:**
  - **Progressioni verticale nel livello di inquadramento Quadro CCNL Commercio**
  - Valutazione della necessità di ulteriori progressioni verticali o assunzioni in base all'andamento del personale e alle esigenze aziendali.
  - **Contratto a tempo determinato per un anno per una risorsa IV livello, con un contratto part-time di 30 ore settimanali**
- **2026:**
  - **Assunzione di una nuova risorsa con accesso dall'esterno di livello II** rimasto scoperto a seguito del possibile pensionamento nel 2025 di una risorsa ovvero in conseguenza della procedura di progressione verticale effettuata nell'anno 2025.
  - Valutazione della necessità di ulteriori progressioni verticali o assunzioni in base all'andamento del personale e alle esigenze aziendali.
- **2027:**
  - **Assunzione di una nuova risorsa con accesso dall'esterno di livello II** rimasto scoperto a seguito del possibile pensionamento nel 2026 di una risorsa ovvero in conseguenza della procedura di progressione verticale effettuata nell'anno 2025.
  - Monitoraggio complessivo della dotazione organica e verifica degli obiettivi raggiunti in termini di efficienza e contenimento della spesa.



## RIFERIMENTI NORMATIVI

Quanto ai vincoli assunzionali vigenti e al rispetto delle procedure e dei criteri previsti dalla normativa attuale, gli stessi si riportano di seguito:

- art. 76 DL n.112/2008, convertito nella Legge n.133/2008 "8-bis. Le aziende speciali create dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura sono soggette ai vincoli in materia di personale previsti dalla vigente normativa per le rispettive camere. In ogni caso gli atti di assunzione di personale a qualsiasi titolo devono essere asseverati e autorizzati dalle rispettive camere."

- art. 18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008 (già modificato dall'articolo 1, comma 557, della L. 147/2013)." "2-bis. Le aziende speciali, [...] si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, [...] adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1o gennaio 2014.";

- Art. 14, comma 5 bis del D.L. 95/2012: "5-bis. A decorrere dall'anno 2013, il regime delle assunzioni di personale a tempo indeterminato delle aziende speciali create dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura corrisponde a quello previsto per la relativa camera di commercio dal comma 22 dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191, nonché dalla normativa in materia di contratti di lavoro flessibile." Comma 22 dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191, "22. Ai fini del concorso al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, le disposizioni di cui all'articolo 3, commi 116, 117 e 118, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, operano con riferimento a ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012. "

- Art. 4, comma 2 del d.lgs.219/2016. Come chiarito nella nota Unioncamere nazionale (UICCAA UNION01 - REG. CUCNRP - PROTOCOLLO 0003394/U DEL 06/02/2020) la legge 160/2019 e il dl 162/2019 non modificano l'attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi che, pertanto, resta regolato anche per il 2020 dall'art.3, commi 9 e 9-bis del d.lgs.219/2016 per le CCIAA (senza necessità di proroghe espresse, perché il comma 9 si applica fino al completamento della mobilità prevista dal d.lgs. 219/2016, mentre il comma 9-bis si applica a decorrere dall'1.1.2019, senza scadenza, fino a quando sarà applicabile il comma 91 ) e dall' Art.4, comma 2 del d.lgs.219/2016 per le Aziende e le Unioni regionali (fino al 31.12.2020, perché, in questo caso, così prevede la norma). In tale contesto interviene tuttavia l'articolo 1, comma 450, della legge n. 145 del 30/12/2018, che recita: "Dopo il comma 9 dell'articolo 3 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, è inserito il seguente: « 9-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica»". Inoltre, come da nota Unioncamere nazionale acquisita al protocollo camerale n. 2100 del 5.1.2023, "nella regione Calabria gli accorpamenti si sono ormai conclusi; quindi, la particolare procedura per il riassorbimento di eventuali esuberi camerali non è più necessaria; la previa mobilità volontaria,

pur non essendo vietata, non è più obbligatoria fino al 31.12.2024 (v. art.3, comma 8 L.56/2019); quanto alla mobilità obbligatoria ex art.34-bis d.lgs.165/2001 essa va esperita anche in caso di scorrimento di graduatoria ancora valida, come espressamente precisato nella circolare della Funzione Pubblica 4/2008 (paragrafo 5, ultima pagina, periodo finale).”