

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (2026-2028)

Introduzione

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è redatto per pianificare le risorse umane dell'azienda speciale PROMOCOSENZA nel triennio 2026-2028. Il piano si propone di assumere nel 2026:

1. **una risorsa a tempo indeterminato** di secondo livello per sostituire una figura in quiescenza dal 2025;
2. **una risorsa a tempo indeterminato** di Quarto livello per supportare la divisione laboratorio, composta da una sola unità e in crescita come competenze anche alla luce dell'accordo con Agroqualità;
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 2023-2025 della CCIAA di Cosenza è configurata come di seguito:

Dotazione Organica e unità coperte

livello	Unita prevista organica cda Delibera 27 del 10.12.2012 e smi	Costo P.O a regime	Unita organico in 31.12.2025	Costo unita in organico
Quadro	1	60.900,00	1	62.000
I	1	5.4959,10	0	0
II	2	90.883,57	0	0
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
Totale	9	398.318,21	5	203.688,46

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 cinque unità nell'ultimo ventennio senza mai aver avuto la possibilità di ricorrere alla loro sostituzione ad eccezione della procedura della progressione verticale effettuata nel corso dell'anno 2025.

Antecedentemente al 2013 le cessazioni hanno interessato:

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

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.

Dal 2013 ad oggi l'azienda, invece, ha visto le cessazioni di un un Primo livello e un Quadro nel 2013, di un Primo livello nel 2015 e di due unità di secondo livello nel 2025.

Questi resti possono essere utilizzati in quanto a novembre 2016 è intervenuto il blocco assunzioni con il d.Lgs n.219/2016 per cui dal 2016 fino alla conclusione del processo di riforma le Aziende speciali, giocoforza, non potevano assumere (v. anche Corte Conti Sez. Riunite 52/2010 e Sez. Lombardia 167/2011, entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero).

Nonostante l'ingresso in seguito a sentenza di una dipendente di III livello nel 2020, la selezione a tempo indeterminato di un'unità di III livello 75% per il laboratorio avvenuta nel 2023 e la procedura per la progressione verticale effettuata nel 2025 si evidenzia un risparmio di spesa nel periodo.

La direzione tecnica, come noto, viene coperta non con spese di personale ma con prestazione servizi in convenzione con il laboratorio di Torino.

LIV	Costo dimissioni 2013-2025							Totali
	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
SECONDO	1	100%	30.568,26	8.858,69	308,73	2.264,32	42.000,00	42.000,00
SECONDO	1	100%	30.568,26	8.858,69	308,73	2.264,32	42.000,00	42.000,00
								219.496,08

LIV	Costo acquisizioni 2013-2025							Totali
	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
QUADRO	1	100%	27.953,00	7.899,37	275,31	2.019,11	38.146,79	62.000,00
								128.756,88

differenza	90.739,20
------------	------------------

Dal confronto dei costi relativi alle dimissioni e alle acquisizioni emerge una differenza pari a € **90.739,20**, ampiamente dentro la differenza tra PO potenziale ed effettiva a conferma del budget dell'azienda speciale.

Con il risparmio di spesa, pari ad € **90.739,20**, che si è generato dal raffronto Costo dimissioni 2013-2025 e Costo acquisizione 2013-2025 si evidenzia una capacità di spesa, nell'annualità 2026. Pertanto, **per l'annualità 2026 si puo' procedere** ad assunzioni e di conseguenza, 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 e/o dimissioni.

Poiché, come detto, alle Aziende speciali si applicano le normative delle Camere di commercio in materia di personale non si ipotizzano nel prossimo triennio uscite "certe" per raggiungimento dei limiti contributivi ovvero per dimissioni volontarie.

1.3 Budget potenziale per assunzioni e progressioni

Il budget potenziale disponibile al 31/12/2025 rimane invariato per un totale di **€ 90.739,20** (raffronto Costo dismissioni 2013-2025 e Costo acquisizione 2013-2025).

3. Piano di assunzione 2026

Il piano si propone di assumere nel 2026:

1. **una risorsa a tempo indeterminato** di secondo livello per sostituire una figura in quiescenza dal 2025;
2. **una risorsa a tempo indeterminato** di Quarto livello per supportare la divisione laboratorio, composta da una sola unità e in crescita come competenze anche alla luce dell'accordo con Agroqualità e tenuto conto della cessazione di altra unità di personale di secondo livello nel 2025.

3.2 Tipologia di assunzione

Le assunzioni potranno avvenire con un **contratto a tempo indeterminato** nel rispetto del contenimento della spesa. La selezione avverrà tramite **procedura pubblica**, in linea con la normativa per le aziende partecipate.

Infine, l'Azienda Speciale ha avviato **nuovi servizi** rivolti all'utenza e alle imprese, quali il supporto nella gestione dell'inaugurata Elaioteca Dieta Mediterranea.

Dal punto di vista dei vincoli di finanza pubblica, va detto che i commi 303 e 304 della Legge di Bilancio 2026 non riguardano (Nota Unioncamere) "in alcun modo le CCIAA, per le quali, anche per il 2026, non cambia assolutamente nulla; in particolare, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, superato il blocco previsto dall'art.3 del d.lgs.219/2016, si applica l'art.14, comma 5 del DL 95/2012 (L.135/2012) che prevede, a decorrere dal 2016 e senza scadenza, la possibilità di assumere nel limite del 100 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (... previa programmazione dei fabbisogni e nel rispetto del limite della spesa potenziale massima di cui all'art.6, comma 3 del d.lgs.165/2001). Lo stesso regime assunzionale si applica anche alle Aziende speciali, in virtù di quanto stabilito dal comma 5-bis dello stesso art.14 e dall'art.76, comma 8-bis del DL 112/2008 (L.133/2008).

In tale contesto, l'unica novità, come noto, sarà il venir meno, a decorrere dall'1.1.2026, della facoltatività della previa mobilità volontaria e la piena applicabilità delle norme in materia di mobilità di cui all'art.30 del d.lgs.165/2001 come modificato dal DL 25/2025 convertito in L.69/2025"..... "l'obbligo di destinare alla mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali non riguarda alcune amministrazioni, tra le quali gli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50; come più volte ribadito da Unioncamere e come di recente confermato anche dal TAR Lazio – Sez. di Latina con sentenza 238/2025, le CCIAA non sono qualificabili come enti locali, con la conseguenza che esse, dal 2026, saranno soggette all'obbligo del nuovo comma 2-bis"... "si precisa, infine, che il comma 2-bis si applica solo nel caso in cui il piano dei fabbisogni preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale; questo

significa che le CCIAA, pur non essendo comprese nella deroga espressamente prevista per gli enti locali, potrebbero di fatto non essere tenute ad applicare il comma 2-bis, visto che difficilmente i loro piani assunzionali raggiungono le 10 unità di personale.”

Ammesso e non concesso che le disposizioni di cui sopra – previste per le Camere – siano applicabili alle Aziende speciali, le stesse non ricorrono nel nostro caso poiché il presente Piano assunzioni prevede solo 2 unità e quindi meno delle 10 previste nelle norme citate.

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
2026	Resti 90.739,20		1			-45.035,57	45.703,63	Assunzione di una risorsa di un 2^ liv
2026	45.703,63		1			-35.190,83	10.512,80	Assunzione di una risorsa di un 4^ liv
2027	10.512,80		0			0	10.512,80	Resti

6. Assunzioni 2028

Monitoraggio complessivo della dotazione organica e verifica degli obiettivi raggiunti in termini di efficienza e contenimento della spesa.

7. Relazioni sindacali

Con apposita nota della Camera del presente Piano vengono informate le OOSS del CCNL commercio.