



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

RIMODULAZIONE PIAO 2025-2027 PIANO FABBISOGNO 2025

PIANO FABBISOGNO 2025-2027 – RIMODULAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Il Piano del Fabbisogno del Personale 2025-2027 è stato adottato nell'ambito del PIAO 2025-2025 con la Deliberazione di giunta camerale n. 9 del 17.03.2025.

In questa sede si propone, per come descritto successivamente, una rimodulazione del Piano occupazionale 2025 e dei relativi step.

L'attuale dotazione organica della Camera di commercio di Cosenza, approvata con Deliberazione di Giunta n. 81 del 22.12.2021 è la seguente:

Categoria	Nuova Dotazione Organica
DIR	2
D/Funzionari e EQ	16
C/Istruttori	22
B3/Operatori esperti	7
B1/Operatori esperti	2
A/Operatori	0
Totali	49

Con riferimento invece al numero degli occupati, al 31.12.2024 la situazione è la seguente:

Categoria	Dirigenti	D/Funzionari e EQ	C/Istruttori	B3/Operatori esperti	B1/Operatori esperti	A/Operatori	Totale
DOTAZIONE	2	16	22	7	2	0	49
OCCUPATI	1	15	20	6	1	0 ¹	43
POSTI SCOPERTI	1	1	2	1	1	0	6

Per la Camera di Commercio di Cosenza non risultano allo stato attuale, posizioni soprannumerarie rispetto alla dotazione organica approvata con il Piano di Fabbisogno del personale 2022-2024.

¹ Categoria esaurita.

Ai sensi del DM MISE 16.2.2018, art. 7, "le camere di commercio di cui all'allegato A) (tra le quali rientra la Camera di Commercio di Cosenza) (...) sono tenute a rideterminare il proprio contingente di personale dirigente e non dirigente e, di conseguenza, le proprie dotazioni organiche, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di interventi individuati ai sensi del comma 4 lett. a-bis) dell'art. 18 della L.n. 580/1993".

In particolare, con specifico riferimento alla possibilità che la rimodulazione includa anche la dotazione organica del personale dirigenziale vi è un recente pronunciamento del Dipartimento della Funzione Pubblica, riportato in nota UNIONCAMERE acquisita al protocollo camerale n. 20633 del 22.11.2021, espresso in relazione ad una fattispecie prospettata da una camera di commercio, che sembra lasciare margini di manovra in più, sia pure sotto alcuni vincoli e condizioni. Sostiene, infatti, il Dipartimento che "Resta ... da stabilire, laddove l'ente camerale disponga di spazi di flessibilità adeguati, fermo restando il potenziale limite finanziario massimo di cui all'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001, se esso possa ricorrere, anziché ad un ampliamento, ad una rimodulazione della dotazione organica complessiva nella quale l'incremento dell'unità dirigenziale sia compensato da equivalente diminuzione, in termini finanziari, di unità di personale non dirigenziale.

In termini di inquadramento generale, è opportuno sottolineare che, in esito alle modifiche apportate su questi aspetti dagli interventi normativi operati con il d. lgs. n. 75/2017, la dotazione organica non costituisce più un elemento cristallizzato ma va letta come spesa potenziale massima, al cui interno ogni amministrazione può delineare la propria fisionomia di fabbisogno di capitale umano individuando gli specifici fabbisogni di personale e, in base a questi ultimi, rimodulare la consistenza di personale in termini qualitativi e quantitativi.

Tale rimodulazione deve tenere conto, oltre che dei richiamati vincoli finanziari, anche di altri eventuali limiti che la legge espressamente imponga: tra questi, con specifico riferimento alle Camere di commercio, non è da ricomprendere quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge n. 95/2012, che, come è noto, non consente di istituire nuovi posti dirigenziali se non mediante disposizione normativa di rango primario. La portata di principio di tale norma – il cui ambito soggettivo di applicazione non comprende le Camere di commercio, a suo tempo non incluse nella riduzione degli organici disposta dal medesimo decreto – impone tuttavia un particolare rigore nella verifica del rispetto delle condizioni legittimanti.

Ci si riferisce, in particolare, alla neutralità finanziaria di una siffatta rimodulazione della dotazione organica, con particolare riguardo agli effetti sulla sostenibilità di medio-lungo termine di una configurazione organizzativa nei fatti difforme dall'impostazione che il legislatore ha voluto imprimere negli ultimi anni, che si riflette anche nelle indicazioni delle linee di indirizzo richiamate, comunque applicabili alle Camere; al ricorrere di puntuali e motivate esigenze organizzative, volte a suffragare l'opportunità, la funzionalità e la ragionevolezza di tale scelta."

L'attuale assetto organizzativo è stato disegnato con la riorganizzazione messa in atto dalla Camera di Commercio nel 2016 e successivamente aggiornato con il Piano di Fabbisogno 2022-2024 e con l'adozione di un nuovo organigramma nel 2023.

A distanza di più di un anno dalla introduzione del nuovo organigramma, alla luce della sua effettiva implementazione sul campo, si ritiene di dover in parte rimodulare l'attuale articolazione della dotazione in termini di profili professionali per meglio rispondere alle mutate esigenze di contesto, ferma restando la numerosità delle risorse umane.

Ciò considerato, la rimodulazione della dotazione organica e del conseguente fabbisogno per il triennio 2022-2024, è individuata come segue:

Categoria	Nuova Dotazione Organica
Dirigenti	2
D1	15
C	25
B3	6
B1	1
Totali	49

1.1.1 Spesa potenziale massima

Lo scenario delineato dalle disposizioni normative, dalle Linee guida ministeriali e dalle pronunce della Corte dei Conti, impone di partire dalle dotazioni organiche approvate con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16/02/2018 e di ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici

di ciascun posto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria (*"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche"*).

La dotazione organica, espressa in termini finanziari, assume il significato di "dotazione di spesa potenziale massima" ed è calcolata in base agli oneri per il personale che ne costituisce la configurazione vigente al momento della pianificazione. Resta fermo che - come precisano le stesse linee di indirizzo della Funzione Pubblica - in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap (ed escludendo gli oneri relativi al trattamento accessorio), va calcolato il valore di spesa potenziale della Camera di Commercio di Cosenza, corrispondente all'ultima dotazione organica adottata, così come quantificata nella seguente tabella.

SPESA POTENZIALE MASSIMA DA DOTAZIONE DM MISE 16.2.2018 – VALORI AGGIORNATI AL CCNL 2019-2021

Cat.	Stipendio base	Stipendio annuo	CTR INPDAP	CTR ENPDEP	INAIL	IRAP	Totale	Posti	Totale Spesa Potenziale
DIR	€ 3.616,60	€ 47.015,77	€ 11.189,75	€ 43,72	€ 237,43	€ 3.996,34	€ 62.483,02	1	€ 62.483,02
D/Funzionari e EQ	€ 1.934,36	€ 25.146,71	€ 5.984,92	€ 23,39	€ 126,99	€ 2.137,47	€ 33.419,48	15	€ 501.292,17
C/Istruttori	€ 1.782,74	€ 23.175,62	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 117,04	€ 1.969,93	€ 30.799,94	23	€ 708.398,52
B3/Operatori esperti	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 104,13	€ 1.752,76	€ 27.404,52	8	€ 219.236,19
B1/Operatori esperti	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 104,13	€ 1.752,76	€ 27.404,52	3	€ 82.213,57
A/Operatori	€ 1.503,70	€ 19.548,07	€ 4.652,44	€ 18,18	€ 98,72	€ 1.661,59	€ 25.978,99	1	€ 25.978,99
								51	€ 1.599.602,45

Assumendo conseguentemente, quale punto di partenza, la spesa potenziale massima di **€ 1.599.602,45** occorre calcolare con i medesimi parametri la spesa del personale in servizio 31/12/2024 (43 unità) così come quantificata nella seguente tabella.

Cat.	Stipendio base	Stipendio annuo	CTR INPDAP	CTR ENPDEP	INAIL	IRAP	Totale	Posti	Totale Spesa al 31.12.2021
DIR	€ 3.616,60	€ 47.015,80	€ 11.189,76	€ 43,72	€ 237,43	€ 3.996,34	€ 62.483,06	1	€ 62.483,06
D/Funzionari e EQ	€ 1.934,36	€ 25.146,71	€ 5.984,92	€ 23,39	€ 126,99	€ 2.137,47	€ 33.419,48	15	€ 501.292,17
C/Istruttori	€ 1.782,74	€ 23.175,62	€ 5.515,80	€ 21,55	€ 117,04	€ 1.969,93	€ 30.799,94	20	€ 615.998,71
B3/Operatori esperti	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 104,13	€ 1.752,76	€ 27.404,52	6	€ 164.427,14
B1/Operatori esperti	€ 1.586,21	€ 20.620,72	€ 4.907,73	€ 19,18	€ 104,13	€ 1.752,76	€ 27.404,52	1	€ 27.404,52
A/Operatori	€ 1.503,70	€ 19.548,07	€ 4.652,44	€ 18,18	€ 98,72	€ 1.661,59	€ 25.978,99	0	€ 0,00
								43	€ 1.371.605,60

1.1.2 Cessazioni dal servizio

Come chiarito nel parere Unioncamere del 19.12.2022, formulato su richiesta della Camera di Commercio: *per garantire la coerenza complessiva dei conteggi, la spesa potenziale massima, la spesa effettiva, le assunzioni possibili in una determinata annualità in base alla differenza tra queste due voci e al vincolo di spesa derivante dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (... che fa riferimento ai risparmi da cessazioni dell'anno precedente) vanno tutti calcolati con un criterio omogeneo; questo significa che per determinare la capacità assunzionale relativa al 2023, dovranno essere tutti calcolati tenendo conto dei nuovi valori del tabellare stabiliti dal CCNL 2022 (comprensivo anche dell'elemento perequativo).*

Per completezza: si cristallizzano nel loro valore storico, invece, eventuali resti inutilizzati relativi ad anni precedenti (risorse effettivamente disponibili per le assunzioni ma non utilizzate), come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con parere 25/SEZAUT/2017/QMIG (v. pag.6 lettera C). Sempre per quanto riguarda i resti, è forse 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; la norma non sembra riguardare direttamente le CCIAA ma è meglio attenersi, prudentemente, a tale limite."

Tenuto conto di quanto sopra, e partendo dal presupposto che resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite non può essere superiore alla "spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti..." , e rilevato che la differenza tra tale spesa potenziale massima imposta dal citato D.M. MISE 2018, pari ad **€ 1.599.602,45** e spesa annua per il personale in servizio al 31/12/2024, pari a **€ 1.371.605,60** corrisponde a **€ 227.996,89** per cui, in ogni caso, la spesa per nuove assunzioni va contenuta entro tale cifra, occorre calcolare, ai sensi dell'art.14, comma 5 del DL 95/2012 (L.135/2012), che stabilisce la possibilità di assumere nel limite del 100 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio dell'anno precedente che, qualora inferiore a detto importo andrebbe a diminuire tale capacità assunzionale.

Anno	Categoria	Importo annuo	Note
2022	Riporto Resti 2021	€ 42.485,58	
	Totale cessazioni:	€ 58.204,46	Importi CCNL 19-21
	n. 1 C/Istruttore	€ 30.799,94	
	B1/Operatori esperti	€ 27.404,52	
	TOTALE RESTI:	€ 100.690,04	
	utilizzabile entro 2024	€ 42.485,58	
	utilizzabile entro 2025	€ 58.204,46	
2023	Riporto Resti 2022	€ 100.690,04	
	Totale cessazioni:	€ 30.799,46	Importi CCNL 19-21
	n. 1 C/Istruttore	€ 30.799,46	
	TOTALE RESTI:	€ 131.489,98	
	utilizzabile entro 2024	€ 42.485,58	
	utilizzabile entro 2025	€ 58.204,46	
	utilizzabile entro 2026	€ 30.799,46	
2024	Riporto Resti 2023	€ 131.489,98	
	Totale cessazioni:	€ 149.828,40	Importi CCNL 19-21
	Cessazione n. 1 Funzionario/EQ	€ 33.419,48	
	Cessazione n. 2 Istruttori	€ 61.599,87	
	Cessazione n. 2 Operatori esperti	€ 54.809,05	
	Totale utilizzi:	-€ 30.799,94	
	Piano 24-26: n. 1 C/Istruttore	-€ 30.799,94	Resti 2024
	Resti non riportabili	-€ 11.685,64	Resti 2024
	TOTALE RESTI:	€ 238.832,80	
	utilizzabile entro 2025	€ 58.204,46	
	utilizzabile entro 2026	€ 30.799,46	
	utilizzabile entro 2027	€ 149.828,40	

Come si evince dalla suddetta tabella, la spesa per cessazioni nel triennio 2022-2024, cui fare riferimento nel presente Piano è pari a **€ 238.832,80** che risulta pertanto superiore alla differenza tra spesa potenziale massima e spesa effettiva del personale in servizio al 31.12.2024, pari a **€ 227.996,89**. Quindi, in base al principio secondo cui la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, in quanto la spesa potenziale massima è imposta come vincolo esterno ("limite di contabilità pubblica") che non può essere oltrepassato dal piano triennale dei fabbisogni di personale, la capacità assunzionale della Camera di Commercio di Cosenza per l'anno 2025 si attesta su **€ 227.996,89**.

Avuto riguardo all'unità dirigenziale, programmata nel piano occupazionale, occorre costruire il relativo fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e definire il profilo con successivo atto.

L'incremento del fondo deve essere contestuale all'assunzione.

Relativamente a questo ultimo punto la Camera ha nel 2025 ha avviato apposita interlocuzione con l'Aran circa la possibilità di incrementare il fondo della dirigenza

considerato che l'incremento dello stesso comporterebbe il superamento del limite del 2016.

In attesa che l'Aran si esprima sul punto, non è stata pertanto avviata la selezione del Dirigente.

Inoltre nel corso del 2025 è cessata una unità appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni; cessazione che non era prevedibile nella programmazione ed attualmente nella dotazione organica

Essendo venuta meno la possibilità di procedere all'avvio della selezione per il reclutamento dell'unità dirigenziale programmata nel Piano occupazionale 2025, viste le incertezze relative alla costituzione del fondo e vista la su citata cessazione si propone di utilizzare il 10% delle facoltà assunzionali per reclutare una unità con apprendistato, avviando da subito le relative procedure.

L'apprendistato rappresenta una delle forme più efficaci di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani, e il suo impiego all'interno delle pubbliche amministrazioni (PA) può costituire un importante strumento di innovazione e ricambio generazionale; attraverso questa tipologia contrattuale, si ha la possibilità di formare nuove figure professionali, combinando esperienza pratica e formazione, consentendo di trasmettere competenze specifiche legate alle funzioni richieste, favorendo una progressiva integrazione dei giovani nel sistema amministrativo e una migliore comprensione dei meccanismi organizzativi e normativi che lo regolano.

Dal punto di vista dei vantaggi per la PA, l'apprendistato permette di:

- attrarre giovani motivati e qualificati, valorizzando il capitale umano e favorendo il ricambio generazionale;
- sperimentare percorsi di inserimento flessibili ma strutturati, riducendo il divario tra formazione e occupazione;
- migliorare la produttività e l'innovazione interna, grazie all'apporto di nuove competenze digitali e tecniche spesso possedute dalle giovani generazioni.

L'apprendistato nella PA può diventare un ponte strategico tra formazione e lavoro stabile, rafforzando il ruolo delle istituzioni come motore di sviluppo e inclusione sociale e offrendo ai giovani la possibilità concreta di essere protagonisti del cambiamento nella pubblica amministrazione.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 69/2025 di conversione del DL PA 25/25, l'art. 13 bis autorizza Unioncamere ad indire procedure per il reclutamento, con contratto di apprendistato, di personale in numero non superiore a sessanta unità in nome e per conto delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura che ne abbiano fatto preventiva richiesta, nel rispetto delle procedure previste dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 dicembre 2023.

L'art. 3-ter del DL 44/2023 (convertito in legge n. 74/2023) ha previsto che fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale.

La suddetta percentuale del 10% viene calcolata sulla capacità assunzionale della Camera di Commercio di Cosenza che per l'anno 2025 era pari, come sopra descritto, ad **€ 227.996,89**.

A seguito di questo calcolo, la capacità assunzionale della Camera per il 2025 attesta su **€ 205.197,20**.

1.1.3 Piano occupazionale

1.1.3.1 Vincoli alla definizione del fabbisogno quantitativo.

Si provvede in questa sede alla rimodulazione del piano occupazionale 2025, adottato nell'ambito del PIAO 2025-2027 con deliberazione di giunta camerale n. 9 del 17.03.2025, specificando che, in relazione alle annualità 2025 e 2026, a fronte di ulteriori previste cessazioni di personale, il percorso di avvicinamento alla nuova dotazione può realizzarsi attraverso più alternative, meglio specificate più avanti.

La spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente" va necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. "resti assunzionali": la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale secondo cui "i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione" (Sezione Autonomie Corte conti 25/2017. Quindi le risorse non utilizzate nel 2019 (anno di prima applicazione dell'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16), calcolate sulle cessazioni 2018, potranno essere utilizzate nel 2020 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2019, e così via, per il triennio.

La possibilità di recupero dei resti è un dato pacificamente acquisito: 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. Si possono cumulare solo i resti relativi alle assunzioni possibili a partire dal 2019 (calcolate sulle cessazioni 2018) e anni successivi.

Considerato ai sensi dell'art.3, comma 3 del DL 90/2014 (L.114/2014), i resti sono cumulabili solo "per un arco temporale non superiore a tre anni", la Camera di Commercio, nel predisporre il piano del fabbisogno, intende utilizzare i resti delle capacità assunzionali limitatamente al triennio precedente 2023-2025.

Quindi questa la situazione, come già descritta nel PIAO 2025-2027:

- 2022 – cessati:
 - n. 1 Cat. Operatori esperti (ex B1);
 - n. 1 Cat. Istruttori (ex C) (in seguito ad applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021);
- 2023 – cessati:
 - n. 1 Cat. Istruttori (ex C);
- 2024 – cessati:
 - n. 2 Cat. Istruttori (ex C);
 - n. 1 Cat. Funzionari ed EQ (ex. D);
 - n. 2 Cat. Operatori esperti (ex B1/B3);
 - n. 1 Cat. Operatori (A) (Categoria protetta, in esaurimento dal 2021).

Il budget assunzionale spendibile nella programmazione è pari alla spesa di tali cessazioni, al netto dei resti già utilizzati e dell'importo corrispondente alla categoria protetta².

Pertanto, la programmazione per il 2025 è stata così definita:

- **2025**
 - n. 1 unità dirigenziale;
 - n. 5 unità istruttori;

In questa sede si propone di rimodulare la programmazione 2025 come segue:

- **2025**
 - n. 5 unità istruttori;
 - n. 1 unità funzionario da reclutare con procedura apprendistato.

1.1.3.2 Step procedurali previsti per le procedure da avviare nel 2025

In questa sede si rimodulano gli step procedurali, dando atto di quelli già conclusi, in particolare:

- 1) si prende atto dell'avvenuto espletamento da parte del Segretario Generale delle procedure di mobilità obbligatorie di cui all'art. 34 bis D. Lgs n.165/2001;
- 2) si prende atto dell'approvazione in Giunta del Piano fabbisogno;
- 3) si prende atto della procedura di mobilità volontaria conclusasi con esito negativo;

² Mella direttiva 1/2019 del DFP si legge (pagina 13): “Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni”

- 4) conclusione delle fasi di selezione relative alla procedura concorsuale per le n. 5 unità dell'area Istruttori.

In questa sede si aggiunge il seguente:

- 5) avvio della procedura per n. 1 unità di funzionario da reclutare con apprendistato, a seguito di richiesta ad Unioncamere.

1.1.3.3 Fabbisogno qualitativo: profili e competenze professionali

Le valutazioni quantitative sopra descritte rappresentano un vincolo nella definizione dei fabbisogni prioritari ed emergenti, dal punto di vista qualitativo, delle nuove risorse umane da acquisire.

La forte connotazione innovativa di #OpenCameraCosenza, prima, e di #ModelloCameraCosenza oggi, ha veicolato un'immagine molto positiva dell'ente Camerale.

Dal riconoscimento come best practice internazionale dell'OCSE nella piattaforma OPSI nel 2017 e nel 2024, al conseguimento di due "Premi Olivetti" nel 2017 e nel 2019, dalla partecipazione costante al Salone della CSR dell'Innovazione Sociale e alla finale del Premio nazionale OpenGov Champion 2019, fino alla recente adesione al Global Compact delle Nazioni Unite e al ruolo di protagonista nel comitato organizzatore di IGF Italia, che ha ospitato nelle ultime due edizioni (2020-2021), la Camera di Commercio si afferma oggi come un'istituzione dal profilo di grande prestigio, riconosciuta non solo a livello locale, ma anche nazionale e internazionale.

La visione strategica dell'ente si articola in due principali direttrici. Da un lato, realizzare un cambiamento orientato all'interno, volto a consolidare il modello organizzativo #OpenCameraCosenza, attraverso la continua valorizzazione del personale e la promozione di una cultura del miglioramento continuo. Questo percorso punta ad approfondire la conoscenza delle competenze e delle soft skills dei dipendenti, favorendone lo sviluppo, soprattutto in ambito digitale, attraverso processi di condivisione della conoscenza e formazione mirata. Dall'altro, concretizzare un cambiamento proiettato verso l'esterno, rivolto alle altre istituzioni per favorire la diffusione del #ModelloCameraCosenza all'interno della rete formale del sistema e alle altre Pubbliche Amministrazioni, ma anche alle imprese, per proporsi come un agente attivo di cambiamento e innovazione.

In questa cornice, di fronte al significativo ricambio generazionale previsto nella Pubblica Amministrazione, in termini di competenze e professionalità, diventa imperativo adottare un approccio strategico per attrarre, selezionare e trattenere i

talenti migliori. Investire in attività di employer branding è essenziale per rendere la PA competitiva rispetto al settore privato, superando il deficit di attrattività legato a una percezione spesso meno positiva della “reputazione” della Pubblica Amministrazione come datore di lavoro. Comunicare efficacemente i valori dell'Ente e le opportunità connesse all'impiego pubblico può motivare sia il personale attuale che i potenziali candidati a scegliere questo percorso professionale per ragioni che vanno oltre le motivazioni intrinseche legate al servizio alla collettività.

La Camera di Commercio di Cosenza è una delle realtà pubbliche più all'avanguardia in termini di digitalizzazione delle infrastrutture, per questo motivo, è cruciale non solo dotare il personale di strumenti tecnologici adeguati per lavorare da remoto, ma anche promuovere un cambiamento culturale nell'approccio al lavoro, che favorisca versatilità, efficienza e creatività.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario avviare percorsi formativi mirati a sviluppare una solida cultura digitale a tutti i livelli organizzativi e a definire nuovi sistemi di valutazione delle performance, che rendano misurabili e tangibili i benefici della digitalizzazione sul lavoro e sui risultati.

Questo processo di crescita organizzativa è stato già accelerato dall'introduzione di nuove professionalità, già esperte in ambito digitale, capaci di guidare con immediatezza l'Ente verso una piena maturità digitale. Attraverso un'efficace condivisione della conoscenza, queste figure hanno iniziato a fungere da catalizzatori del cambiamento, trasferendo competenze e know-how al personale già in forza. La trasformazione digitale all'interno della Camera di Commercio permette di potenziare la conoscenza degli strumenti tecnologici disponibili, migliorare la gestione dei processi e offrire un servizio di consulenza qualificato, in grado di orientare le aziende verso opportunità di sviluppo e crescita. In questo contesto, l'infrastruttura digitale della Camera, già molto avanzata rispetto ad altre Pubbliche Amministrazioni, e l'esperienza consolidata dei Punti Impresa Digitale continuano a rappresentare risorse strategiche per accompagnare le imprese nei loro percorsi di innovazione e digitalizzazione.

Per tutti questi motivi, è stato fondamentale integrare nell'organico figure professionali capaci di **“recarsi presso le imprese”**, ossia di gestire in modo efficace azioni e relazioni tipiche dell'account management, personalizzate e costruite su misura delle esigenze delle imprese, che sono i primari stakeholder dell'ente e del sistema camerale e da innestare trasversalmente nell'intera organizzazione.

A fronte di tali considerazioni, il Segretario Generale ha proposto il reclutamento della suddetta figura da reclutare con contratto di apprendistato appartenente

all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con profilo professionale di Funzionario Servizi per lo sviluppo della competitività.

Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni (ex Categoria D) (n. 1 unità da reclutare con apprendistato)

Profilo professionale: Funzionario Servizi per lo sviluppo della competitività

Posizione di lavoro: Esperto promozione, servizi per lo sviluppo delle imprese e turismo.

Gestisce servizi di informazione, formazione e assistenza all'export, compresi i servizi certificativi. È responsabile dei servizi per la digitalizzazione delle imprese e di quelli connessi all'agenda digitale. Propone e gestisce iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali. Cura le attività di orientamento alla creazione d'impresa. Promuove iniziative a sostegno dello sviluppo e della qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni.

Supporta le imprese nei processi di transizione digitale ed ecologica. Si occupa della gestione dei bandi camerali per la concessione ed erogazione di misure di sostegno finanziario alle imprese. Si occupa di tutela delle proprietà industriale e dell'aggiornamento dei servizi informativi e di interrogazione del Registro nazionale dei protesti

È responsabile di risultati relativi a specifici processi. Svolge altre attività ascrivibili all'area di appartenenza.