



Camera di Commercio
Potenza



PIANO DI OCCUPAZIONE 2016 – 2018

Le Camere di commercio, come tutte le amministrazioni pubbliche, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale; si tratta di un obbligo stabilito dalla legge 24 dicembre 1997, n. 449 che, all'art. 39, comma 1, lo finalizza alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*.

La programmazione triennale dei fabbisogni è il presupposto necessario per le determinazioni relative all'avvio di tutte le procedure di reclutamento di personale ed è sancito nel D. Lgs. 165/2001 all'art. 6 commi 3 e 4 in base ai quali la ridefinizione degli uffici e della dotazione organica deve essere operata periodicamente o comunque a scadenza triennale del fabbisogno di personale .

Il piano triennale è aggiornato annualmente per consentire la visione nel triennio successivo dell'andamento del personale e delle scelte organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni del personale dell'ente anche se bisogna tener conto sempre di più sia delle risorse disponibili che degli impatti legislativi ed economici che intervengono negli ultimi tempi anche a seguito della riforma della Pubblica Amministrazione in atto.

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, meglio noto come il decreto Brunetta, ha aggiunto il comma 4 bis all'art. 6 del suddetto D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo che l'elaborazione del citato documento avvenga su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

La legge di stabilità del 2012, ossia la legge n. 183 del 12 novembre 2011, interviene in particolare con l'art. 16 sulla mobilità dei dipendenti pubblici. La norma costituisce un intervento modificativo di un impianto già esistente, ossia l'art. 33 del d.lgs. 150/2001. La novità sostanziale riguarda la necessità di provvedere ad una verifica annuale della propria dotazione organica e degli eventuali esuberi, poiché in tal caso è obbligatorio attivare le procedure di mobilità secondo quanto indicato nell'articolo, dando immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica.

Con riferimento al regime autorizzatorio per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Camere di Commercio, la normativa di riferimento è stata anch'essa recentemente modificata, con una sensibile riduzione della possibilità di procedere a nuove assunzioni.

Il comma 5 della L. 135/2012 ha stabilito nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato.

Dal 7 luglio 2012, le Camere di Commercio possono assumere, a prescindere dall'indice di equilibrio economico-finanziario da ciascuna camera posseduto, e quindi senza tener conto della particolare virtuosità delle singole realtà camerali, nei limiti di seguito indicati:

20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, fino all'anno 2014;

50% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, per l'anno 2015;

100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, a decorrere dall'anno 2016.

Sono fatte salve le assunzioni già effettuate prima dell'entrata in vigore del decreto e quelle riferibili ad anni precedenti. Vale a dire che il nuovo limite del 20% riguarda le assunzioni relative al 2012, da calcolarsi sulla base delle cessazioni intervenute nel 2011.

L'art. 4 comma 16-ter del Decreto Legge n. 101/2013 cd. Decreto sulla Pubblica amministrazione, convertito in legge n. 125/2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 30 ottobre 2013, ha modificato ulteriormente e radicalmente il meccanismo di calcolo dei limiti sulle assunzioni a tempo indeterminato presso le Camere di Commercio .

I limiti finanziari per le assunzioni restano quelli indicati , per le diverse annualità, dall'art. 14, comma 5 del D L 95/2012 convertito in legge 135/2012; il limite numerico sarà determinato, però, per ciascuna annualità, non più dalla singola Camera, ma a livello nazionale. L'assegnazione delle unità di personale da assumere sarà stabilita con decreto dal Ministero dello sviluppo economico, sulla base dei criteri individuati da una apposita Commissione composta da cinque componenti: due in rappresentanza del Ministero sviluppo economico, di cui 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 Funzione Pubblica – ed uno in rappresentanza di Unioncamere Nazionale.

Le novità in campo assunzionale sono in continua evoluzione : il 18 agosto dello scorso anno è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale la legge 11 agosto 2014, n. 114 che ha convertito il decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014 che contiene diverse misure in materia di lavoro pubblico.

Al fine di favorire il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni, il decreto dispone l'abrogazione dell'istituto del trattenimento in servizio e l'ampliamento dell'ambito applicativo dell'istituto della risoluzione unilaterale del contratto da parte della PA nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato i requisiti pensionistici, ma l'istituto non può trovare comunque applicazione prima del raggiungimento di un'età anagrafica di 62 anni di età.

L'art. 3 contiene nuove disposizioni in materia di turn over nelle P.A. con rimodulazioni delle percentuali per il quinquennio 2014-2018 per determinate amministrazioni dello Stato ed altri enti territoriali.

L'art. 4 co. 1 ha riformato l'art. 30 del d.lgs. 165/2001 stabilendo che “ *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2 comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni , che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza*”

Nella nuova formulazione dell'art. 30 – ridisegnata dall'art. 4 del decreto su menzionato, viene previsto un periodo di sperimentazione solo per le amministrazioni ministeriali ove è stato eliminato il vincolo dell'assenso dell'amministrazione di appartenenza introduce una nuova disciplina della mobilità nella pubblica amministrazione, prevedendo il trasferimento dei dipendenti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nello stesso comune o a una distanza massima di 50 Km dalla sede senza consenso del dipendente interessato.

Le P.A. non possono conferire incarichi di studio e consulenza ma anche cariche presso gli organi costituzionali, a soggetti già lavoratori pubblici o privati in quiescenza a meno che non siano incarichi a titolo gratuito (articolo 6).

L'articolo 7 dispone la riduzione del 50%, per ciascuna associazione sindacale, delle aspettative e dei permessi sindacali.

L'articolo 28 che riguarda da vicino le Camere di Commercio, riduce l'importo del diritto annuale dovuto dalle imprese nella misura del 50% a partire del 2015 su 3 anni, con una riduzione complessiva del 35% nel 2015, del 40% nel 2016 e del 50% nel 2017 e la quantificazione delle tariffe e dei diritti di segreteria saranno stabiliti dal Ministero dello Sviluppo Economico.

La riforma della P.A. 2015, Legge 124/2015 entrata in vigore il 28 agosto u.s. all'art. 8 contiene disposizioni di delega circa il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. Esso statuisce che il Governo è delegato ad adottare, entro un anno dall'entrata in vigore della legge, un decreto legislativo per la riforma dell'organizzazione, delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, anche mediante la modifica della legge 29 dicembre 1993, n. 580.

In particolare l'art. 10 della legge 124/2015 si propone l'obiettivo di ridefinire la *mission* delle camere di commercio, rafforzando la funzione di sostegno alle imprese, con riduzione dei costi e dimezzandone il numero e ripensandone i compiti istituzionali, sulla base dei seguenti principi:

- a) Determinazione del diritto annuale a carico delle imprese tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 28 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114;
- a) Ridefinizione delle circoscrizioni territoriali, con riduzione del numero a non più di 60 (anziché 105) mediante accorpamento sulla base di una soglia dimensionale minima di 75 mila tra imprese e unità locali iscritte o annotate nel registro delle imprese, salvaguardando la presenza di almeno una camera per regione, preservando ogni provincia autonoma e città metropolitana. Infine si prevede che il legislatore tenga conto delle specificità geo-economiche, nonché definisca le condizioni per le Unioni regionali o interregionali;
- b) Ridefinizione dei compiti e delle funzioni, con particolare riguardo a quelle di pubblicità legale, di semplificazione amministrativa, di tutela del mercato. Si prevede di attribuire al sistema camerale specifiche competenze, anche delegate dallo stato e dalle regioni, eliminando duplicazioni con altre amministrazioni pubbliche e limitando le partecipazioni azionarie a quelle necessarie;
- c) Riordino delle competenze relative alla tenuta e valorizzazione del registro delle imprese presso le camere di commercio, con particolare riguardo alle funzioni di promozione della trasparenza del mercato e di pubblicità legale delle imprese, garantendo la continuità operativa del sistema informativo nazionale e l'unità di indirizzo applicativo e interpretativo attraverso il coordinamento del Ministero dello sviluppo economico;
- d) Definizione da parte del Ministero dello sviluppo economico, sentita l'Unioncamere di standard nazionali di qualità delle prestazioni delle camere di commercio;
- e) Riduzione del numero di componenti dei consigli e delle giunte camerali con un riordino della disciplina sui criteri di elezioni e sul limite dei mandati;
- f) Introduzione di una disciplina transitoria che assicuri la sostenibilità finanziaria, per i progetti in corso riguardanti l'internazionalizzazione e la garanzia della completa attuazione del processo di riforma per tutte le camere.

Intanto prosegue anche il processo di autoriforma volontario sollecitato e caldeggiato a livello nazionale: il Consiglio camerale di Potenza con provvedimento n. 18 del 29 settembre 2014., ha preso atto del percorso di autoriforma avviato da Unioncamere facendo riferimento all'efficienza attraverso

l'accorpamento degli enti e degli organismi del sistema camerale e lo svolgimento in forma associata delle funzioni per un maggior abbattimento dei costi standard, ed ha deliberato l'avvio della procedura finalizzata all'accorpamento fra la Camera di Potenza e la Camera di Matera. La nuova struttura assumerà il nome di Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Basilicata.

Queste novità legislative rendono sempre più difficile e incerta la programmazione del personale delle camere di commercio e si pone grande attenzione al problema occupazionale, alle tante professionalità formatesi anche nelle strutture che ruotano intorno al sistema camerale.

Nell'ambito del dettato normativo in precedenza sinteticamente illustrato appare quanto mai difficile predisporre una previsione triennale che possa soddisfare le esigenze di immissione di nuove forze lavorative, anzi le attenzioni sono concentrate sul personale di tutto il sistema camerale e delle sue associazioni, poiché la riduzione delle risorse derivante dal diritto annuale, si ripercuote sulle spese di gestione di Unioncamere Basilicata e dell'azienda speciale "Forim".

Appare opportuno analizzare la dotazione organica vigente risultante dall'ultima ricognizione effettuata con provvedimento di giunta camerale n. 96 del 18 dicembre 2014, riassunta nel prospetto che segue:

Categorie	Dotazione 2012/15	Occupati al 01/01/15	Posti vacanti	Posti disponibili dal 1° gennaio 2015
Dirigenti	2	2	0	0
D3	1	1	0	0
D1	15	12	3	3
C part time	3 (6 part time 50%)	1,5 (3 p.t.50%)	1,5(3 p.t. 50%)	1,5 (3 p.t. 50%)
C	15	14	1	1
B3	8	4	4	4
B1	6	5	1	1
A	4	4	0	0
Totali	54	42 +(3 part time 50%) 1,5 unità	9 (+ 3 p.t. 50%) 1,5 unità	9 (+ 3 p.t. 50%) 1,5 unità

La situazione, aggiornata ad oggi, non presenta alcuna variazione.

Nel corso dell'anno 2015 non ci sono state variazioni.

Inoltre con la riforma Fornero, i dipendenti che nel corso del 2016 compiranno 41 anni di servizio, hanno visto spostare il periodo di pensionamento negli anni 2016 (2 dipendenti) e 2017 (3 dipendenti).

Il quadro sopra delineato evidenzia, altresì, l'impossibilità di ricorrere a nuove assunzioni per i cogenti limiti previsti dalla normativa in materia, pur a fronte di uno scostamento di circa 10 unità tra posti disponibili e posti occupati, e la necessità di mantenere uno standard di efficienza elevato nell'offerta dei servizi camerali che progressivamente si sono modernizzati ed evoluti. Peraltro le innovazioni legislative hanno attribuito alle Camere ulteriori competenze istituzionali, facendole diventare spesso l'unico punto di riferimento per gli adempimenti cui sono soggette le imprese, ponendole quale interfaccia tra queste ultime e le altre pubbliche amministrazioni.

E' ciò che è accaduto con la Comunicazione Unica e con lo Sportello Unico per le Attività Produttive.

Tuttavia, è evidente che la programmazione in materia di personale, non potendosi attingere a nuove leve, dovrà fondarsi sulla razionale allocazione delle risorse già presenti in servizio, con eventuale utilizzo anche di mobilità interna, ove si rilevi la necessità di una migliore distribuzione del personale rispetto ai fabbisogni degli uffici, nonché sulla possibilità di integrazione tra le diverse strutture camerale collegate, anche mediante l'affidamento di servizi o lo svolgimento di funzioni da parte dell'Unione in forma associata per conto di entrambe le Camere.

Si dovrà, inoltre, continuare a puntare al costante aggiornamento del personale in servizio ed all'adeguata formazione, sebbene, anche in tal caso, esistono vincoli di spesa, già da diversi anni ai quali si è trovato rimedio mediante la fruizione di formazione a distanza, con notevole risparmio sui costi per trasferte e missioni.

Nell'ambito delle azioni dirette al miglioramento del benessere organizzativo si segnala la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità introdotto dalla L.183/2010 all'art. 21 che modifica il precedente art. 57 del d. lgs 165/2001.

Il Comitato ha l'intento di contribuire, oltre alla consapevolezza delle pari opportunità dei dipendenti, anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, all'efficienza dell'attività amministrativa e della qualità dei servizi resi all'utenza. Si tende a promuovere le competenze e valorizzare il personale, e a proporre il tema del benessere nella percezione di ciascun dipendente. Si ritiene di intervenire sul personale con lo sviluppo di una adeguata informazione e formazione anche su queste tematiche.