

**E s t r a t t o**

del verbale n. 5 della Riunione di Giunta del 8 aprile 2019 ore 11.45

-----

**Sono presenti i Signori:**

Sangalli Carlo	Presidente
Accornero Marco	- Settore Artigianato
Biffi Alvine	Settore Servizi alle imprese
Dettori Marco	- Settore Industria
Gerli Valeria	- Settore Turismo
Mamoli Vincenzo	- Settore Artigianato
Bonomelli Simona	- Componente del Collegio dei Revisori dei conti

**Sono assenti giustificati i Signori:**

Valli Carlo Edoardo	- Vicepresidente
Bardelli Guido	- Settore Servizi alle Imprese
Benedetti Giovanni	- Settore Agricoltura
Cazzulani Alberto	- Settore Cooperazione
Rocchi Gabriele	- Settore Organizzazioni sindacali e Lavoratori
Formichetti Tiziana	- Presidente del Collegio dei Revisori dei conti
Napoletano Andrea -	Componente del Collegio dei Revisori dei conti

**Segretario:** il Segretario generale Elena Vasco assistita da Maria Grazia Testa, Responsabile dell'Unità organizzativa Assistenza Organi Istituzionali e da Sergio E. Rossi, Dirigente Area Programmazione strategica e progetti per il territorio.

-----

H) ***Servizi istituzionali e generali delle P.A.***

n. 72 - Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) per il periodo 2019-2021

Il Segretario generale riferisce:

il decreto legislativo n. 75/2017 ha introdotto diverse novità in tema di reclutamento del personale, introducendo una nuova logica e metodologia anche nella definizione del Piano triennale del fabbisogno di Personale (PTFP).

La definizione del PTFP oggi è strettamente correlata all'attività di programmazione complessivamente intesa; la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Il PTFP deve coniugare l'ottimale impiego delle risorse con gli obiettivi di performance organizzativa; indispensabile risulta quindi un'accurata analisi per l'individuazione del corretto dimensionamento quantitativo in relazione ai driver esterni di domanda e alla tipologia di competenze necessarie, ragionando non solo su logiche di sostituzione, ma anche sulla necessità di acquisire nuove competenze e contenuti professionali in ragione dei mutamenti tecnologici e del crescente rilievo assunto dai processi di digitalizzazione.

Com'è noto, questi ultimi anni hanno visto il sistema camerale protagonista di grandi trasformazioni, a seguito dell'importante riassetto organizzativo, di funzioni e di finanziamento (D. Lgs. 25 novembre 2016 n. 219). La revisione del numero delle Camere si è basata su un Piano complessivo predisposto da Unioncamere Nazionale e presentato al MISE l'8 giugno 2017.

Con D.M. 16 febbraio 2018 il MISE ha approvato le nuove dotazioni organiche in base a quanto previsto nel piano sopra citato; nel caso della Camera metropolitana (ora Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi) trattasi di 443 unità così articolate: 340 unità per la Camera di Milano, 72 per la Camera di Monza e Brianza e 31 per la Camera di Lodi.

	Dotazione ex Camera di Milano	Dotazione ex Camera di Monza e Brianza	Dotazione ex Camera di Lodi	Dotazione MILOMB
DIRIGENTI	7	3	1	11
CAT. D3	6	2	2	10
CAT. D1	87	12	4	103
CAT. C	191	48	16	255
CAT. B3 (ex 5^)	5	0	5	10
CAT. B1 (ex 4^)	42	7	2	51

CAT. A (ex 3 <sup>^</sup> )	2	0	1	3
<i>TOTALI</i>	<i>340</i>	<i>72</i>	<i>31</i>	<i>443</i>

Nello stesso Decreto si prevedeva un divieto a procedere all'assunzione di personale a qualunque titolo fintanto che non fosse rideterminato l'organico secondo la mappa dei servizi camerali e gli ambiti prioritari di intervento relativi alle attività promozionali che le Camere saranno tenute a fornire sul territorio nazionale.

Questa la situazione esistente fino alla pubblicazione della finanziaria 2019 (legge 145/2018 art.1, comma 450), che ha previsto che *“ a decorrere dal 1 gennaio 2019 e fino al completamento delle misure di mobilità ... le Camere non oggetto di accorpamento ovvero che abbiano concluso il relativo processo, 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”*.

A seguito di questa novità, a febbraio scorso Unioncamere Nazionale ha inviato alcune indicazioni operative per le assunzioni 2019, sottolineando che la possibilità di derogare al divieto vigente in tema di assunzioni riguarda esclusivamente gli enti camerali non interessati da accorpamenti o quelli che li abbiano già conclusi, ed evidenziando inoltre che il comma 450 contiene una norma di carattere speciale destinata ad esaurire i suoi effetti nel 2019 (fatti salvi eventuali passaggi di mobilità che fossero stati già avviati e non conclusi entro il corrente anno).

Punto centrale del documento è la previsione di un iter semplificato, utilizzabile qualora gli spazi di assunzione insistano sulla dotazione organica approvata dal D.M. 16.2.2019 nei limiti delle attuali scoperture, corrispondenti alle cessazioni 2018.

Pertanto, le Camere che intendono acquisire nel 2019 nuovo personale potranno coinvolgere Unioncamere per l'individuazione di posti da riservare eventualmente al personale camerale in soprannumero ovvero potranno prevedere - negli avvisi di mobilità - la priorità assoluta ai dipendenti camerali provenienti da enti in condizioni di soprannumero.

Ove l'esperimento della mobilità, nelle sue diverse espressioni, non desse risultati, la Camera potrà in seguito avviare selezioni.

Verrà quindi predisposto un PTFP “semplificato”, contenendo la programmazione dei fabbisogni nell'ambito della dotazione organica approvata dal Decreto MISE 16.2.2018, rinviando al 2020 la verifica della programmazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 (come modificato dal decreto 75/2017) con la determinazione di un organico più strutturato sulla base:

- della revisione dell'assetto organizzativo in base alla mappa dei servizi approvata da Unioncamere e trasmessa al MISE;
- dell'individuazione dei profili di competenza necessari a svolgere tali servizi;
- della definizione delle consistenze delle risorse professionali stimate come necessarie.

Con il D. Lgs. n. 75/2017, il legislatore ha quindi stabilito che la dotazione organica deve essere una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano dei fabbisogni. Il concetto di dotazione organica è stato pertanto superato da quello del fabbisogno effettivo di personale: l'assetto organizzativo delle P.A. viene affidato ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica; il nuovo sistema prevede infatti che il piano sia coerente non solo alle future linee di indirizzo, ma anche all'organizzazione degli uffici, alla pianificazione pluriennale delle attività e delle performance. Tale piano, aggiornato annualmente, sarà accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La ratio di queste nuove norme è quella di superare le discrasie che si determinavano tra personale previsto in dotazione organica e quello effettivamente in servizio; nella nostra realtà 443 unità (dotazione organica approvata con delibera di Giunta n. 8 del 10 ottobre 2017) rispetto alle 397 in servizio alla data odierna.

Negli ultimi anni il turnover del Personale ha evidenziato un saldo negativo, basti pensare che gli ultimi concorsi per il personale non dirigente risalgono al 2009 per l'ex Camera di Milano, al 2013 per l'ex Camera di Monza e Brianza, al 2002 per l'ex Camera di Lodi, mentre frequenti e numerose sono state le cessazioni di personale, agevolate anche dalle recenti disposizioni normative.

Il blocco delle assunzioni è dipeso sia dal susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni, previsioni poi azzerate dal decreto di riforma delle Camere che ha vietato - fino al completamento delle procedure di mobilità - l'assunzione di nuovo personale, sia dalle politiche di contenimento e razionalizzazione dei costi avviate negli anni che hanno portato ad una significativa riduzione dell'organico. Questa delicata situazione risulta poi acuita dall'applicazione di diversi istituti contrattuali (si pensi congedi parentali, alle aspettative, ai permessi per il diritto allo studio, ai benefici di cui alle Legge 104/92 oltre alla scelta da parte di numerosi dipendenti, appartenenti alle diverse categorie contrattuali, di fruire della modalità di lavoro part time) che riducono sensibilmente la consistenza della forza lavoro in termini di FTE.

Proprio a causa del sottodimensionamento dell'organico, negli ultimi anni sono state anche negate le richieste di nulla osta definitivo al trasferimento presso altre PA presentate dal personale.

E' stato però attivato l'istituto del comando, introdotto dall'art. 56 del D.P.R. n. 3/57 e modificato dalla Legge n. 127/97 e s.m.i., che prevede la possibilità per un dipendente pubblico di essere destinato ad un'altra amministrazione o ente pubblico diverso da quello di appartenenza, temporaneamente e per sopperire ad esigenze eccezionali dell'amministrazione richiedente. Ad oggi il comando verso altri Enti riguarda n. 2 colleghi mentre risultano comandati in Camera di commercio Milano Monza Brianza Lodi n. 3 risorse, di cui una a tempo parziale 50%.

Sono inoltre in essere le seguenti aspettative:



<i>N°</i>	<i>Tipologia di aspettativa</i>
1	Aspettativa non retribuita ex Art. 24, c. 9 bis Legge 240/2010
1	Aspettativa senza assegni per avviare attività professionali e imprenditoriali ai sensi art. 18 legge n. 183/2010
1	Aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 23 bis D.Ls. 165/2001
1	Aspettativa per incarico di Segretario Generale

Di seguito si sintetizzano i dati relativi alle cessazioni dal 2016 - 2019 del personale:

<b>Anno 2016</b>		
<i>Motivo della cessazione</i>	<i>n.ro unità</i>	<i>categoria</i>
Cessazioni per pensionamento	5	1 A 2 C 2 D
Dimissioni volontarie	3	C
Fine incarico	3	2 C 1 DIR
<i>Totale cessazioni anno 2016</i>	<i>11</i>	

<b>Anno 2017</b>		
<i>Motivo della cessazione</i>	<i>n.ro unità</i>	<i>categoria</i>
Cessazioni per pensionamento	13	2 A 1 B 6 C 4 D



Dimissioni volontarie	3	C
	1	D
	1	DIR
Mobilità esterna	1	D
<i>Totale cessazioni anno 2017</i>	<i>19</i>	

<b>Anno 2018</b>		
<i>Motivo della cessazione</i>	<i>n.ro unità</i>	<i>categoria</i>
Cessazioni per pensionamento	8	2 C 6 D
Dimissioni volontarie	4	C
Licenziamenti	1	C
<i>Totale cessazioni anno 2018</i>	<i>13</i>	

<b>Anno 2019</b>		
<i>Motivo della cessazione</i>	<i>n.ro unità</i>	<i>categoria</i>
Cessazioni per pensionamento	12	1 B 6 C 5 D
Dimissioni volontarie (già formalizzate)	6	1B 5C
Fine incarico	1	A
<i>Totale cessazioni anno 2019</i>	<i>19</i>	

Sempre con riferimento al 2019 si precisa che le cessazioni oggi in via di definizione, non ancora formalizzate, riguardano altre 3 unità di personale (1 B, 1C e 1D), che porterebbero il totale complessivo cessazioni 2019 a 22 unità.

Con riferimento all'anno 2020 le previsioni di cessazioni riguardano n. 11 unità di personale (n. 3 B e n. 8 C) mentre per il 2021 le cessazioni previste sono di complessive n. 8 unità (n. 4 B e n. 4 C).

Tra le cessazioni si sono aggiunte anche quelle note come "quota 100", previste dal recente D.L. n. 4/2019, che disciplina la possibilità di conseguire il diritto alla pensione anticipata, avendo perfezionato i requisiti di età anagrafica non inferiore a 62 anni e di anzianità contributiva non inferiore a 38 anni. Ad oggi il numero di dipendenti che hanno optato per la "quota cento" sono stati complessivamente n. 3 e altri stanno valutando tale possibilità, attendendo anche la conversione del D.L. 4/2019 prima di procedere con la formalizzazione delle dimissioni dal servizio.

In tema di pensionamenti bisogna altresì ricordare che l'ex Camera di Milano ha sempre utilizzato la possibilità prevista dall'art. 72 del decreto legge n. 112/2008 di risolvere il rapporto di lavoro nei confronti del personale dipendente che abbia raggiunto i requisiti contributivi previsti per la pensione anticipata. Tale possibilità, inizialmente prevista per gli anni 2009, 2010 e 2011, è stata poi prorogata per il triennio 2012-2014 e confermata anche per gli anni successivi dall'art. 1 del Decreto Legge n. 90/2014.

Si evidenzia infine che il D.L. n. 4/2019 - se convertito - congelerà i requisiti contributivi per il conseguimento della pensione anticipata, bloccando l'innalzamento dell'aspettativa dei 5 mesi di vita inizialmente previsti ed aumentando quindi il numero di unità di personale per la quali sarà possibile procedere alla risoluzione unilaterale.

E' inoltre importante dare evidenza anche in termini economici delle cessazioni già avvenute nel 2018 e di quelle già formalizzate per l'anno in corso dato che l'assunzione di nuovo personale potrà avvenire nei limiti di questi valori:

Anno	N° unità di personale	Costo del personale cessato* (alla data del 8/4/2019)
2018	13	€ 372.074,45
2019	19 <i>cessazioni già formalizzate</i>	€ 537.247,89
2019	3 <i>in via di definizione</i>	€ 87.123,14
2020	11 <i>in via di definizione</i>	€ 302.678,77
2021	8 <i>in via di definizione</i>	€ 211.428,82

(\*conteggiato in base a quanto previsto dalle circolari Dipartimento Funzione Pubblica n. 46078/2010 e n. 11 786 /2011: retribuzione tabellare più indennità vacanza contrattuale, indennità di comparto, rateo tredicesima, elemento perequativo, oneri riflessi)

In attuazione dei principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa preliminare all'avvio di nuovi concorsi è prevista la verifica delle eventuali graduatorie vigenti presso le tre ex Camere con riferimento ai profili di interesse per l'Ente. Già l'articolo 35, comma 5-ter, del D.lgs. n. 165/2001 disponeva infatti che *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione.”*

Successivamente il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, all'articolo 4, comma 4, ha previsto la proroga fino al 31 dicembre 2016 dell'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto. Più recentemente la legge di Bilancio per il 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145) ha previsto che le graduatorie esistenti dal 2010 al 31 dicembre 2014 siano prorogate fino al 30 settembre 2019 prevedendo, per quelle approvate entro il 2013, la condizione aggiuntiva che gli idonei frequentino obbligatoriamente *“corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione”* e che *“superino un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità”*.

Rispetto alle categorie giuridiche C e D, solo l'ex Camera di Monza Brianza presenta graduatorie valide fino al 30 settembre 2019, in particolare per i seguenti profili:

<i>Selezione</i>	<i>Data approvazione graduatoria</i>	<i>N° Provvedimento</i>
Selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di categoria D - posizione economica D1 - profilo professionale di “Gestore processi semplici”	8 marzo 2010	Determinazione n. 26/2010
Selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di categoria C - posizione economica C1 - profilo professionale di “Assistente servizi specialistici”	29 novembre 2012	Determinazione n. 169/2012
Selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di categoria C - posizione economica C1 - profilo	12 dicembre 2012	Determinazione n. 183/2012



professionale di “Assistente servizi di rete”		
Selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di categoria C - posizione economica C1 - profilo professionale di “Assistente servizi supporto interno”	12 dicembre 2012	Determinazione n. 184/2012
Selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura a tempo indeterminato e parziale di n. 1 posto di categoria B – accesso B1 - profilo professionale di “Operatore di servizi specialistici”	5 aprile 2013	Determinazione n. 49/2013

Va inoltre ricordato che il decreto Madia per gli anni 2018/2020 apre nuovi spazi alle progressioni verticali, prevedendo all’art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017 che : “.. le P.A. al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l’attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all’articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001”.

L’Ente dopo anni di blocco che hanno riguardato anche le progressioni interne ritiene ora opportuno procedere - nel triennio di riferimento - alla valorizzazione delle professionalità interne, prevedendo una riserva del 20% nelle selezioni per il personale di categoria C e D, anche se tale scelta comporta una riduzione dei limitati spazi assunzionali disponibili.

In tema di procedure una novità importante che troverà applicazione in futuro deriva dall’art. 14 comma 5 della Legge 135 del 2012: l’accentramento su scala nazionale dell’assegnazione delle risorse da assumere. E’ infatti stato previsto che «l’assegnazione alle CCIAA delle unità di personale da assumere è stabilita con decreto del Ministero dello sviluppo economico sulla base di criteri individuati da un’apposita commissione, costituita senza oneri presso il 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 funzione pubblica ed uno di Unioncamere».*

Nell'attesa della piena operatività della predetta procedura, che al momento non è definita, le singole realtà camerali possono comunque operare singolarmente sulla base della normativa vigente.

Nell'aprile 2018 il Ministro per la semplificazione e la P.A. ha emanato la direttiva n. 3 "Linee guida sulle procedure concorsuali" che prevede l'aggregazione delle procedure concorsuali e lo svolgimento dei concorsi unici organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale modalità è oggi obbligatoria per tutte le Amministrazioni dello Stato (art. 35 comma 5 del D. Lgs. 165/2001) mentre è una possibilità per le restanti PA.

Di seguito si riporta una tabella di sintesi della dotazione organica e delle consistenze di personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, che consente di definire gli spazi assunzionali per l'anno 2019:

	<i>Unità</i>
Dotazione organica approvata con D.M 16 febbraio 2018	443
Dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2016	431
Dipendenti a tempo indeterminato al 8/4/2019	397
Previsione dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2019 riportata nel documento Unioncamere "Proposta di riorganizzazione del sistema camerale"	395
Previsione dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2019 sulla base delle cessazioni già definite (al netto delle 3 cessazioni non ancora formalizzate)	381
Scoperture in organico a fine anno (443-381)	62
Cessazioni 2018	13
Possibilità assunzionali anno 2019 in termini economici (euro 372.074,45/31.848,95*)	12

*(costo annuo di 1 CI euro 31.848,95; costo annuo di un DI euro 34.604,23)*

Con riferimento ai posti riservati alle categorie protette (legge 68/1999) si dà atto della relativa totale copertura.

Sulla base dei dati sopra riportati, del quadro normativo, del turn over, delle esigenze di personale evidenziate dai dirigenti coinvolti nell'individuazione dei profili necessari per la realizzazione delle attività e dei progetti di loro competenza, con particolare attenzione agli impegni riportati nel programma pluriennale 2018/2022, si sottopone alla Giunta il seguente piano dei fabbisogni per il triennio 2019-2021:



Anno	N° risorse previste divise per categoria
2019	12 cat. C
2020	8 cat. C di cui 2 posti riservati alle selezioni interne 8 cat. D di cui 2 posti riservati alle selezioni interne <i>(il numero delle risorse potrà variare a seguito della formalizzazione delle cessazioni al momento ancora in via di definizione)</i>
2021	7 cat. C

I profili delle risorse che andranno individuate dovranno insistere sui profili professionali oggi esistenti in Camera, adottati nel 2009 e aggiornati nel 2012 dalla ex Camera di Milano. I contenuti dei profili professionali allora adottati erano caratterizzati da alcune linee comuni: la tensione continua all'innovazione; la capacità di traduzione delle norme in attività di assistenza/informazione per le imprese; l'attenzione e capacità di ascolto dei bisogni degli stakeholder esterni ed interni del territorio.

Erano state quindi individuate tre famiglie professionali: la famiglia *servizi promozionali e di sviluppo*, con la mission di favorire lo sviluppo e l'innovazione delle imprese in una logica utente/centrica offrendo un supporto qualificato e di tipo consulenziale; la famiglia *servizi di rete*, con la mission di contribuire allo sviluppo d'impresa e del mercato assicurando una gestione professionale degli adempimenti e interpretando un ruolo riconosciuto a favore della trasparenza e dell'equità del mercato e infine la famiglia *servizi di supporto interno*, con la mission di fornire alle singole strutture camerali il supporto strategico, economico, gestionale-organizzativo necessario al raggiungimento degli obiettivi in una logica di efficacia ed efficienza.

Secondo quanto previsto dal processo di riforma delle Camere, va però considerato che sono in via di definizione da parte di Unioncamere nazionale nuovi profili di competenza che saranno la base del nuovo assetto organizzativo e che dovranno meglio consentire la realizzazione degli obiettivi strategici previsti dal programma pluriennale 2018/2022: PA semplice e digitale; Ecosistema sostenibile; Imprese solide, innovative e internazionali; Territorio Attrattivo; Giovani, agenti di sviluppo economico, oltre alle progettualità portate dalla riforma camerale (progetti + 20%: PID, Punti Impresa digitale; EDT, ecosistema digitale turistico e Alternanza Scuola-lavoro).

I nuovi profili professionali dovranno inoltre tener conto di quanto previsto dall'art. 18 bis del CCNL vigente.

La Camera dovrà quindi gestire progetti ad elevata complessità che richiedono il contributo di competenze altamente qualificate e richiamano la direzione ad individuare risorse in possesso delle competenze in linea con le rinnovate esigenze camerali, anche attraverso un

processo di riconversione del personale verso le attività ritenute più strategiche e verso il reclutamento di nuovi profili.

In questo processo di riconversione professionale, come previsto dalla stessa legge di riforma, si privilegerà il potenziamento delle funzioni istituzionali e di *core business* piuttosto che di quelle di supporto o di *back office*.

Infine va ricordato che nell'ottica di rafforzare il connubio tra giovani e sistema imprenditoriale, la Camera di Commercio ha sempre investito sui giovani, offrendo uno spazio formativo dedicato ad ampliare, qualitativamente e quantitativamente, il livello delle conoscenze scolastiche, permettendo loro di avere un contatto concreto con le realtà organizzative e con i loro bisogni.

Attraverso i tirocini l'Ente concorre da un lato, alla formazione del capitale umano cui imprese e pubbliche amministrazioni potranno attingere e, dall'altro, all'orientamento della progettualità lavorativa dei tirocinanti permettendo anche di individuare quegli ambiti che offrono maggiori prospettive e opportunità d'impiego. Questo in stretta collaborazione con gli istituti universitari e gli altri enti formativi lombardi che si fanno da promotori dell'esperienza di stage. La collaborazione tra istituti di formazione e Camera di Commercio può condurre inoltre a sviluppare percorsi di istruzione e formazione orientati alle nuove necessità del mercato del lavoro e alle tematiche emergenti quali, per esempio, l'internazionalizzazione, l'innovazione tecnologica, l'orientamento all'utente.

Nel corso del 2018 l'Ente ha gestito l'inserimento di ben 82 stagisti che corrispondono a circa 40 posizioni di stage presso le diverse strutture camerali.

La Giunta, sentito il relatore, preso atto che secondo i dati forniti da Unioncamere il dimensionamento del Personale dell'Ente accorpato rispetto al bacino imprenditoriale di riferimento, risulta essere inferiore alla mediana nazionale, e che non vi è alcuna situazione di soprannumerarietà e/o di eccedenza, visto che è stata data opportuna informazione alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali, all'unanimità,

#### d e l i b e r a

- 1) di approvare il documento di programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 come dettagliato in premessa, subordinatamente alle disposizioni normative in materia assunzionale che potranno intervenire nel corso del periodo di riferimento;
- 2) di conferire mandato al Segretario generale affinché adotti Piani Occupazionali annuali che diano attuazione alla suddetta programmazione triennale, anche sulla base dei nuovi profili professionali in via di definizione da parte di Unioncamere nazionale.

Area Personale Organizzazione e Affari generali  
Responsabile del procedimento: L. Blasio

Milano, 8 aprile 2019

Il Segretario: F.to Vasco

Il Presidente: F.to Sangalli

-----

La presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale - Albo camerale – dal 23 al 29 aprile 2019.

-----

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Il Responsabile  
Assistenza Organi Istituzionali  
(Maria Grazia Testa)