

**LINEE-GUIDA PER UNIONI REGIONALI E AZIENDE SPECIALI**  
**IN MATERIA DI DECISIONI CONCERNENTI LA GESTIONE DEL PERSONALE**

PREMESSA

Il sistema camerale è al centro di un delicato e profondo processo di riforma, avviato dal Governo con il decreto legge n° 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, che all'art. 28 ha ridotto il diritto annuale delle Camere di commercio del 35% per il 2015, del 40% per il 2016 e del 50% a decorrere dal 2017, e tuttora in corso di definizione per quanto attiene a organizzazione, funzioni e sistema di finanziamento secondo i principi delineati nel disegno di legge di riforma della P.A.(Atto Senato n. 1577).

Il taglio del diritto annuale, che rappresenta la principale forma di finanziamento delle Camere di commercio, oltre a imporre una revisione nella struttura della spesa delle Camere, riverbera le sue conseguenze anche sulle articolazioni organizzative esterne alla Camera, *in primis* unioni regionali, aziende speciali e società interamente partecipate.

Su tali presupposti, salva ogni ulteriore valutazione da compiersi all'esito dell'iter parlamentare del citato disegno di legge, al momento dell'approvazione delle norme del decreto n. 90 è apparsa improcrastinabile una riflessione su come gestire gli impatti delle minori entrate nei confronti dei costi di funzionamento e di personale sia dalle Camere che dalle proprie articolazioni organizzative, riflessione che si è ritenuto potesse trovare momento di sintesi nel confronto a livello nazionale con le rappresentanze dei lavoratori.

Ciò ha condotto a ritenere determinante l'assunzione del comune impegno (Unioncamere ed organizzazioni sindacali) a rinvenire le modalità di gestione delle conseguenze sul personale delle scelte organizzative frutto dell'imposto taglio di risorse, muovendo dall'intento di perseguire l'obiettivo di un equilibrio complessivo tra livello di servizi da continuare ad assicurare e salvaguardia dei livelli occupazionali del personale, incidendo nella misura più limitata possibile sui livelli retributivi derivanti da accordi collettivi.



Sulla base di tale premessa, si formulano di seguito le linee-guida fin qui condivise, che rappresentano un primo riferimento da utilizzare in presenza di situazioni contingenti che impegnino le strutture in revisioni organizzative rese necessarie dalla mutata situazione finanziaria.

### OBIETTIVI

Scopo del presente documento è, pertanto, quello di ripercorrere la gamma delle soluzioni possibili cui fare ricorso nell'ambito di un confronto preventivo all'adozione delle misure operative; per contemperare le esigenze sopra esposte con riferimento al personale impiegato in regime di diritto privato ed altresì per definire un iter ragionato di individuazione delle scelte organizzative e gestionali da mettere in campo in relazione ai differenti assetti di ciascuna organizzazione.

Ciò allo scopo di pervenire a decisioni quanto più possibile condivise dalle parti sociali ed omogenee nelle diverse realtà che, pur differenti, afferiscono comunque al medesimo sistema, mediante le quali realizzare l'obiettivo annunciato di mantenimento del portafoglio e degli standard di servizio tutelando in parallelo i diritti dei lavoratori.

La formulazione degli indirizzi e delle linee contenuti nel presente documento intende rispondere ad alcuni principi di fondo, che possono così riassumersi:

- a) le strategie di riorganizzazione adottate in risposta alla diminuzione delle entrate finanziarie che dovessero tradursi in misure di contenimento dei costi dovranno essere definite preservando la necessaria coerenza tra generale revisione dei costi di funzionamento e contenimento dei costi del personale;
- b) nelle scelte sulle modalità riduzione dei costi andrà preservata una coerenza complessiva di "sistema" all'interno delle diverse componenti (Camere, Unioni, aziende speciali, società interamente partecipate);
- c) l'oggetto del presente documento di indirizzo non riguarda, né potrebbe, questioni che investono la natura giuridica ed il conseguente posizionamento nell'ordinamento degli enti e dei soggetti giuridici cui il documento si rivolge.

### INDIRIZZI E LINEE-GUIDA

Le forme e le modalità attraverso le quali si adottano i provvedimenti di volta in volta necessari saranno definite sulla base delle disposizioni contrattuali, statutarie e regolamentari vigenti, avendo comunque riguardo ai principi di trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con le rappresentanze dei lavoratori.

I capisaldi di una gestione ispirata a tali principi possono essere i seguenti:



- a) la razionalizzazione organizzativa degli uffici e dei servizi costituisce un passaggio preliminare rispetto al ricorso a strumenti che impattano sui livelli occupazionali e salariali;
- b) obiettivo prioritario di qualunque scelta organizzativa è la salvaguardia dei posti di lavoro esistenti;
- c) vanno perseguite le opportunità di razionalizzazione dei servizi valutando la possibilità di operare le funzioni non caratterizzanti (es. backoffice) in convenzione con Camera di commercio ovvero facendosi carico di tali funzioni – dietro rimborso - anche per conto di altre amministrazioni interne al sistema camerale;
- d) una mappatura aggiornata del know-how interno e uno scambio informativo con le strutture collegate può rivelarsi utile a ridurre la spesa connessa al ricorso a esperti esterni (commercialisti, docenti), condividendo interventi finalizzati all'eliminazione dei relativi costi attraverso opportune misure nel campo dell'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione del personale presente, al fine di metterlo in grado di soddisfare le necessità di più elevate competenze specialistiche.

Nell'ambito del confronto sindacale, laddove – si ribadisce – dovessero porsi problemi di riorganizzazione con effetti di contenimento dei costi, potranno pertanto essere valutate e condivise, per tramite il raggiungimento di appositi accordi, misure volte a ridurre i costi operativi delle diverse realtà camerali (Unioni, Aziende Speciali e Società interamente partecipate) facendo riferimento al *panel* di misure qui di seguito elencate:

- applicazione rigorosa del principio di onnicomprensività degli emolumenti per quel che attiene al personale di livello dirigenziale
- ricorso ai prepensionamenti
- piani di smaltimento di ferie e permessi arretrati
- riduzione/azzeramento del ricorso al lavoro straordinario
- ricorso a modulazioni orarie in grado di coprire il servizio senza ricorso a prestazioni straordinarie
- ricorso ad orario part-time su richiesta del dipendente, con soglia minima a 24 ore, rivedibile dopo un biennio
- esodi incentivati, con recesso consensuale e corresponsione di un indennizzo da graduare sulla base dell'anzianità di servizio
- gestione rigorosa dei criteri di assegnazione dei buoni pasto, allineamento del valore al tetto del pubblico impiego e passaggio alla versione elettronica (agevolazioni fiscali)
- sospensione/revisione del salario di produttività (premi/incentivi).

Mantenendo fede a quanto richiamato in premessa, resta fermo l'impegno delle Parti a proseguire nell'attività di costante confronto sui temi di competenza, alla luce dell'evoluzione normativa tuttora in essere e tenuto conto delle risultanze del monitoraggio sulle situazioni concretamente esistenti nei

  3

territori. In esito al confronto e nello spirito di quanto affermato in premessa potrà darsi luogo a nuove e ulteriori indicazioni di carattere generale che, in accordo con la natura delle istanze di volta in volta affrontate, potranno riguardare anche in maniera congiunta gli ambiti pubblico e privato.

Roma, 13 marzo 2015

UNIONCAMERE



Unione Sindacale di Base Lavoro privato

