



Camera di Commercio
Mantova



P.I.A.O.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2022-2024

della Camera di Commercio di Mantova

Approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 41 del 30 giugno 2022

INDICE

PREMESSA	3
SEZIONE 1 – IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE	5
Struttura Organizzativa	7
Risorse Umane	8
Risorse Economiche	10
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
Analisi del Contesto ESTERNO	13
Analisi del Contesto ESTERNO in riferimento al RISCHIO CORRUTTIVO	14
Elementi di carattere normativo	17
Valore pubblico: gli OBIETTIVI STRATEGICI	20
Valore pubblico: gli OBIETTIVI OPERATIVI	30
Valore pubblico: la PERFORMANCE INDIVIDUALE	33
Valore Pubblico: Obiettivi di SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, PARI OPPORTUNITA'	34
Valore Pubblico: misure di PREVENZIONE della CORRUZIONE	37
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	46
Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa	46
Organizzazione del lavoro agile	47
Fabbisogni di personale e formativi	49

PREMESSA

Il D.L. 80/2021 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito in L. 113/2021 ha previsto l’obbligo di adozione di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), una sorta di “testo unico della programmazione” dell’ente che sostituisce i precedenti documenti pianificatori:

- Piano della performance (D.Lgs. n.150/2009, D.Lgs. 74/2017);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (L. 190/2012, Del. ANAC 1064/2019 e Linee Guida ANAC del 2/2/2022);
- Piano Triennale delle Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006, Dir. F.P. n. 2/2019);
- Piano Triennale dei fabbisogni del Personale (D. Lgs. 165/2001);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (D.Lgs. 81/2017, D.L. 34/2020, D.M. 9/12/2020 e DM 8/10/2021);
- Piano Formativo del Personale;

con l’obiettivo di semplificare la programmazione e integrare in un unico documento il contenuto dei citati piani, presentando un quadro sinottico e organico della strategia dell’ente camerale per i diversi ambiti interessati.

Il PIAO intende essere strumento che offre una visione complessiva agli organi di indirizzo, ai portatori di interesse, agli organi di controllo, alla dirigenza di tutti gli elementi che compongono il quadro programmatico della Camera, assicurando tra le diverse parti coerenza, sinergia e piena interrelazione.

Il PIAO è diviso in quattro sezioni:

1. Identità dell’Amministrazione: la sezione, di natura descrittiva, indica chi è, cosa fa e come opera la CCIAA di Mantova e in quale contesto esterno;
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:
 - a. la sottosezione “Valore Pubblico” illustra gli obiettivi strategici, gli indicatori e i target attesi con riferimento a obiettivi comuni “di sistema” e obiettivi specifici di ente;
 - b. la sottosezione “Performance” offre un panorama sulla programmazione operativa dell’ente che discende da quella strategica declinandola, nell’arco dell’esercizio, negli obiettivi operativi e i relativi indicatori e target;

- c. la sottosezione “Anticorruzione” illustra le misure pianificate e applicate per la prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché i flussi informativi necessari a garantire una corretta e completa trasmissione e pubblicazione dei dati/documenti nella rubrica “amministrazione trasparente” dell’ente.
3. Organizzazione e Capitale Umano: la sezione illustra come il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi debba essere accompagnato da interventi sull’organizzazione interna e una serie di azioni rispetto al capitale umano, in termini di obiettivi inerenti l’organizzazione del lavoro agile, di percorsi formativi per accrescerne le competenze, di fabbisogni di personale in termini di inserimento di nuove figure professionali, di azioni promosse per il rispetto della parità di genere.
4. Monitoraggio: la sezione illustra gli strumenti e le modalità di verifica, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti sui servizi offerti e i soggetti responsabili.

SEZIONE 1 – IDENTITA' DELL' AMMINISTRAZIONE

Forma giuridica: la Camera di commercio è un'istituzione pubblica dotata di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 118 della Costituzione, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali, con competenze articolate e puntualmente definite dalla L. 580/93 come modificata dal D. Lgs. 219/2016.

Sedi: la CCIAA di Mantova è articolata in tre sedi:

- 1 sede legale in via P.F. Calvi, 28 che ospita i servizi di supporto, la segreteria generale e la promozione economica;
- 2 sede operativa in Largo Pradella, 1 che ospita i servizi anagrafici e di regolazione del mercato nonché l'azienda speciale PromolImpresa - Borsa Merci;
- 3 archivio dell'ente in strada Chiesanuova, 8.

Attività: l'ente camerale esercita le proprie funzioni direttamente con i propri uffici o avvalendosi dell'azienda speciale e in sinergia con enti e rappresentanze economiche del territorio, nell'ambito di ampi partenariati per rivestire istituzionalmente un ruolo propulsivo dello sviluppo locale secondo il principio della sussidiarietà, fornendo servizi reali alle imprese nei settori che le competono e portando all'attenzione degli enti di governo, regionale e nazionale, le istanze degli imprenditori.

Le principali attività sono riconducibili ai macro ambiti rappresentanti nella tabella seguente:


Semplificazione e trasparenza

- ▶ Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi
- ▶ Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa


Orientamento al lavoro e alle professioni

- ▶ Orientamento
- ▶ Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro
- ▶ Supporto incontro domanda-offerta di lavoro
- ▶ Certificazione competenze


Internazionalizzazione


- ▶ Informazione, formazione, assistenza all'export
- ▶ Servizi certificativi per l'export


Tutela e legalità

- ▶ Tutela della legalità
- ▶ Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato
- ▶ Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
- ▶ Sanzioni amministrative
- ▶ Metrologia legale
- ▶ Registro nazionale protesti
- ▶ Composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
- ▶ Rilevazione prezzi/tariffe e Borse merci
- ▶ Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e Organismi di controllo
- ▶ Tutela della proprietà industriale


Turismo e cultura

- ▶ Iniziative a sostegno del settore turistico e dei beni culturali


Digitalizzazione

- ▶ Gestione Punti impresa digitale
- ▶ Servizi connessi all'Agenda digitale


Sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti

- ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
- ▶ Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
- ▶ Osservatori economici


Ambiente e sviluppo sostenibile

- ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
- ▶ Tenuta Albo gestori ambientali
- ▶ Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale

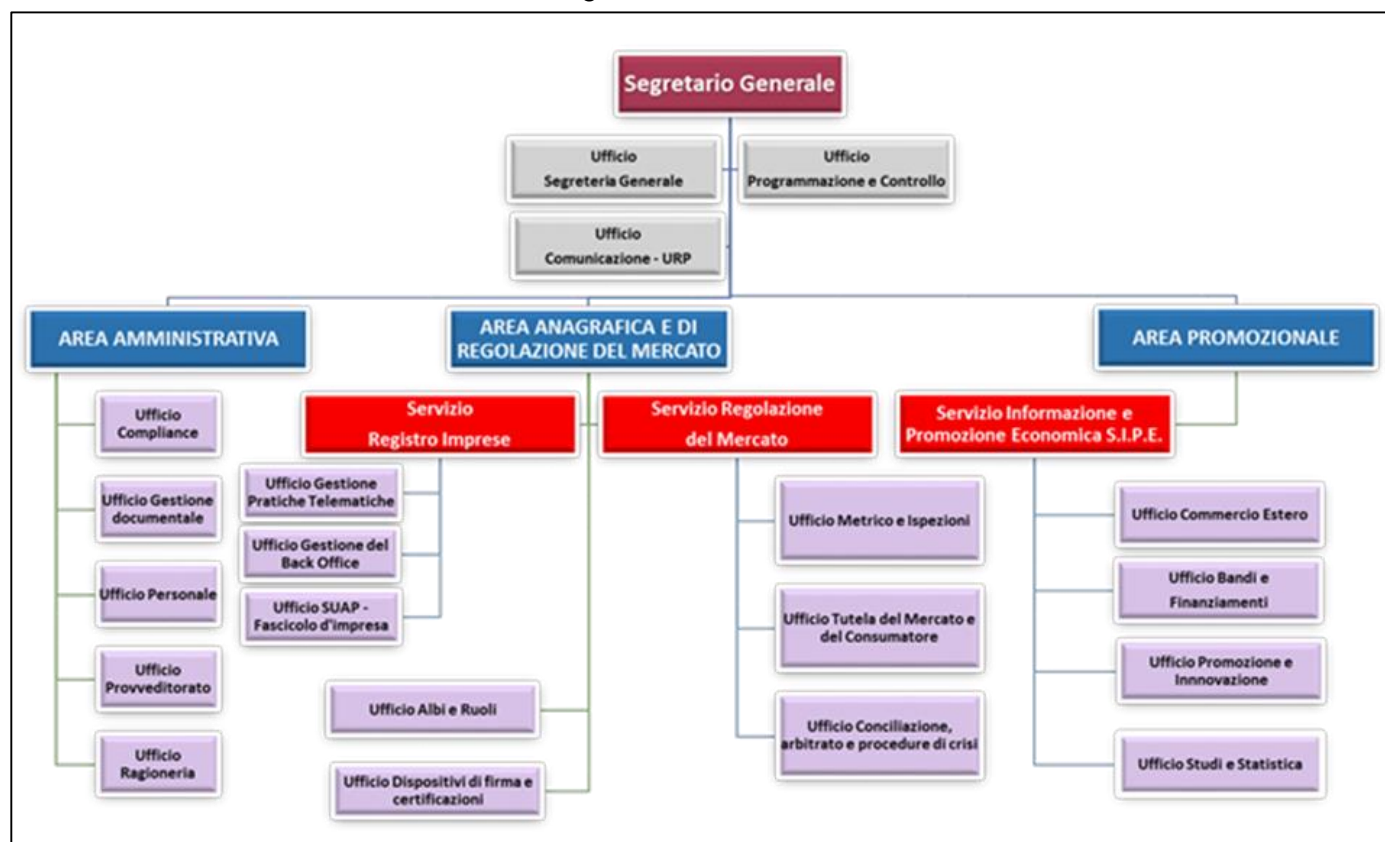
Struttura organizzativa

Attualmente la Camera è presieduta da un Commissario Straordinario (art. 61 D.L. 104/2020), organo politico monocratico nominato dal MISE con atto dell'11/11/2020 che riassume i poteri di Giunta e Consiglio; l'ente è dotato di OIV collegiale e del Collegio dei Revisori.

Sul piano dell'organizzazione interna, le funzioni sono ripartite in tre Aree e in Uffici di Staff:

1. Area Anagrafica e di Regolazione del Mercato: Registro Imprese, REA, Albi e Ruoli, SUAP/fascicolo informatico d'impresa, dispositivi di firma digitale; metrologia legale, sanzioni, tutela del consumatore, Conciliazione/Arbitrato, Procedure sulla Crisi d'Impresa;
2. Area Amministrativa, per i servizi di supporto dell'ente: Ragioneria, Provveditorato, Personale e Compliance, Gestione Documentale;
3. Area Promozionale: Commercio Estero e Internazionalizzazione, Bandi e Finanziamenti, Promozione e Innovazione (P.I.D.), Studi e Statistica, Orientamento al Lavoro;
4. Uffici in Staff al Segretario Generale: Segreteria Generale, Comunicazione e Urp, Programmazione e Controllo.

Le aree organizzative sono articolate a loro volta in servizi e uffici come segue:



Risorse umane

La dotazione di personale della Camera di commercio di Mantova al 1 marzo 2022 è di **47** dipendenti a tempo indeterminato (compreso il S.G.), di cui 13 con contratto di lavoro a tempo parziale, cui corrisponde un valore F.T.E. di **43,5 unità**, distribuiti tra le diverse Aree organizzative come riportato nella sottostante tabella:

CATEGORIA	Uffici di staff	Area Amministrativa	Area Anagrafica	Area Promozionale	TOTALE
Dirigenti	0	1	1	1	3
D	0	2	3	2	7
C	2	8	13	5	28
B	0	0	5	1	6
A	0	2	1	0	3
TOTALE	2	13	23	9	47
FTE	2	11,9	21,2	8,4	43,5

All'Area Anagrafica e di Regolazione del Mercato risulta assegnato il 52% del personale camerale, mentre all'Area Promozionale e all'Area Amministrativa sono assegnati, rispettivamente, il 18% e il 26% dei dipendenti in servizio. Il rimanente 4% è assegnato agli uffici di staff.

Il personale camerale è progressivamente diminuito negli ultimi anni - passando dalle 65 unità in servizio al 01/01/2014 alle attuali 47 unità (con una riduzione del 27,69% circa) - a causa del blocco delle assunzioni che ha impedito la sostituzione dei dipendenti cessati dal servizio per pensionamento o mobilità.

CATEGORIA	2017	2018	2019	2020	2021 (al 1/3/2022)
Dirigenti	3	3	3	3	3
D	10	9	8	8	7
C	30	30	28	28	28
B	11	11	11	8	6
A	3	3	3	3	3
TOTALE	57	56	53	50	47

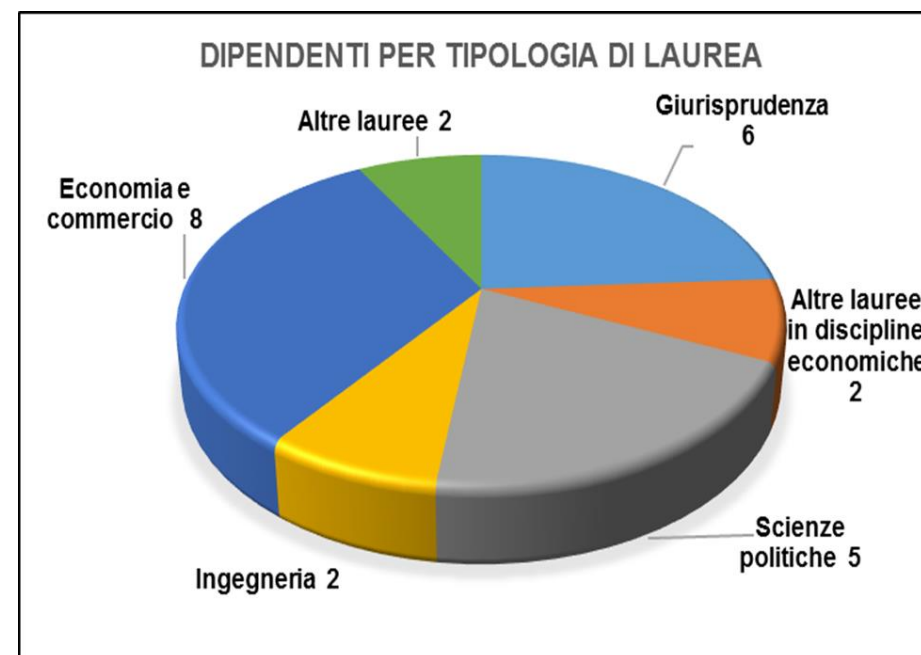
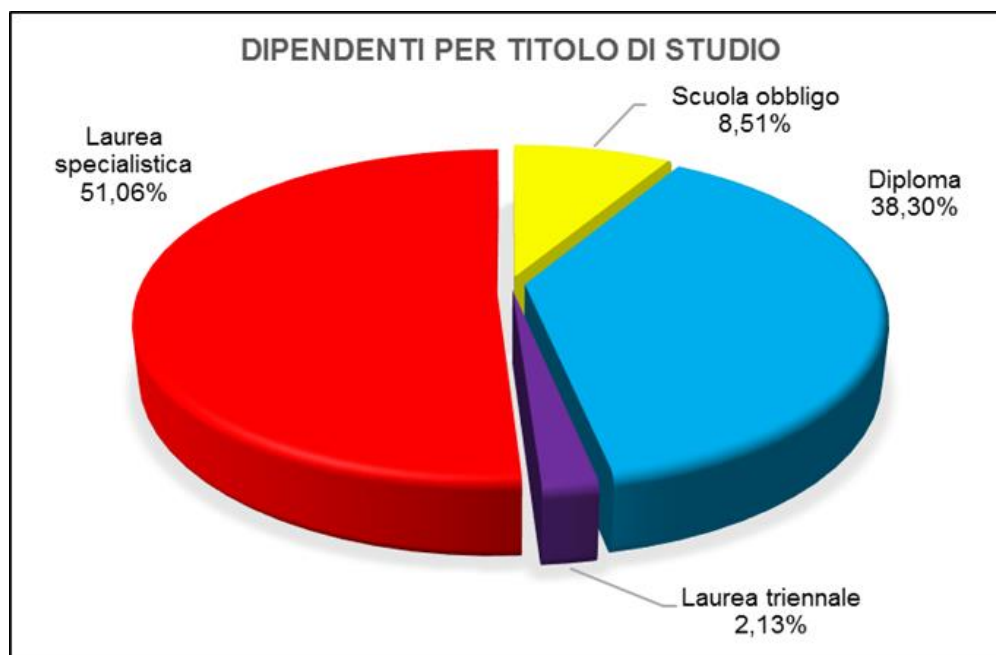
Fasce di età anagrafica

CATEGORIA	<30 anni	30-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	>60 anni	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	3	0	3
D	0	0	2	5	0	7
C	0	2	9	16	1	28
B	0	0	0	6	0	6
A	0	0	0	0	3	3
TOTALE	0	2	11	30	4	47

L'età media del personale è di oltre 53 anni, con 30 dipendenti (il 62,5%) nella fascia 51-60 e 11 dipendenti (il 23,40%) nella fascia 41-50. Solo 2 dipendenti (il 4,25%) hanno meno di 41 anni.

L'analisi qualitativa del personale in servizio, con riferimento al titolo di studio posseduto, evidenzia un medio-alto livello d'istruzione: il 51,06% dei dipendenti è in possesso di laurea specialistica, mentre il 38,3% possiede un diploma di scuola superiore.

CATEGORIA	Scuola obbligo	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	3	3
D	0	2	0	5	7
C	0	13	1	14	28
B	2	2	0	2	7
A	2	1	0	0	3
TOTALE	4	18	1	24	47



Risorse economiche

<https://www.mn.camcom.gov.it/files/TrasparenzaValutazioneMerito/2022/Bilancio2021.pdf>

STATO PATRIMONIALE

ATTIVO	2021	2020
Immobilizzazioni immateriali	6.336	0
Immobilizzazioni materiali	9.958.444	10.375.903
Immobilizzazioni finanziarie	8.190.718	8.257.861
Rimanenze	40.436	38.964
Crediti di funzionamento	3.811.081	3.582.470
Disponibilità liquide	10.869.297	12.256.819
Ratei e risconti	319	442
TOTALE	32.876.632	34.512.458
PASSIVO	2021	2020
Patrimonio netto	27.614.384	28.186.881
Fondi TFR/IFR	3.208.711	3.164.804
Debiti di funzionamento	1.961.057	3.070.301
Fondi rischi e oneri	90.255	88.333
Ratei e risconti	2.224	2.139
TOTALE	32.876.632	34.512.458

CONTO ECONOMICO

PROVENTI	2021	2022
Diritto Annuale	4.574.524	4.300.000
Diritti di Segreteria	1.630.338	1.670.000
Contributi, trasferimenti, altre entrate	89.445	75.220
Proventi gestione servizi	72.444	115.700
Variazione rimanenze	1.473	0
TOTALE PROVENTI	6.368.224	6.160.920
ONERI	2021	2022
Personale	2.168.770	1.996.605
Funzionamento	1.648.979	1.792.920
Interventi Economici	2.344.429	2.140.600
Ammortamenti e Accantonamenti	1.525.362	1.583.888
TOTALE ONERI	7.687.541	7.514.013
RISULTATO GESTIONE CORRENTE	-1.319.316	-1.353.093

RATIOS DI BILANCIO

INDICATORI DI SOSTENIBILITA' ECONOMICA	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
Indice di equilibrio strutturale (Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali Indica la capacità di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	18,55%	9,08%	-2,64%	9,26%	3,22%
Equilibrio economico della gestione corrente (Oneri correnti / Proventi correnti) Misura l'incidenza degli oneri correnti rispetto ai proventi correnti	128,89%	120,23%	116,28%	115,95%	133,89%
Equilibrio economico al netto del FDP (Oneri correnti - Trasferimenti a FDP) / (Proventi correnti - Entrate da FDP) Misura la capacità di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo	98,20%	118,77%	114,86%	116,35%	N/D
INDICATORI DI SOLIDITA' PATRIMONIALE	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
Indice di struttura primario (Patrimonio netto / Immobilizzazioni) Misura la capacità di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	129,13%	134,31%	139,41%	143,64%	151,27%
Indice di struttura secondario (Patrimonio netto + Debiti di funzionamento oltre 12 mesi + TFR) / Immobilizzazioni Misura la capacità di autofinanziarsi con il patrimonio netto e con i debiti di funzionamento	152,85%	158,76%	157,36%	161,23%	170,21%
Incidenza oneri di struttura su oneri correnti (Oneri di funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti al netto del fondo di svalutazione crediti / Oneri correnti al netto del fondo di svalutazione crediti) Misura l'incidenza degli oneri funzionamento sul totale degli oneri correnti	29,67%	34,64%	33,30%	30,46%	33,92%
INDICATORI DI SALUTE FINANZIARIA	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
Indice di liquidità immediata (Liquidità immediata / Passività correnti) Misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo	309,35%	378,54%	434,61%	385,58%	389,28%
Grado di copertura finanziaria (Disponibilità liquide + investimenti in titoli di Stato) / (Proventi strutturali - Oneri strutturali) Esprime l'eventuale difficoltà finanziaria generata in presenza di squilibrio strutturale	6,05	17,93	69,35	18,54	66,91
Margine di struttura finanziaria (Attivo circolante / Passività correnti) Misura la capacità di fare fronte ai debiti di breve termine mediante la liquidità disponibile o i crediti a breve termine	476,83%	535,49%	622,17%	541,38%	502,69%

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Analisi del contesto ESTERNO

Il 2021 ha mostrato segnali di ripresa dopo il rallentamento del 2020, causato dalla diffusione del COVID-19.

Il Pil a livello mondiale è passato dal -3,1% del 2020 al +5,9% del 2021, con un +4,4% previsto per il 2022 e un +3,8% per il 2023. Sul fronte italiano, in media d'anno il 2021 ha visto una ripresa del Pil del +6,2%, in ulteriore aumento nel 2022 con un +3,8% e nel 2023 con un +2,2%.

A livello provinciale, il 2021 ha registrato risultati in linea, di forte ripresa rispetto al 2020, pur se il primo semestre 2022 sconta un raffreddamento imputabile all'aumento generale dei prezzi prodotto dall'aumento delle m.p. energetiche e dalle vicende belliche russo-ucraine. La stima di decremento del PIL è tra 1,5 e 2 punti percentuali.

Il dato sulla **natimortalità** delle imprese ha evidenziato, a fine 2021, un saldo positivo tra iscrizioni e cancellazioni (+61 nel 2021, in controdentenza rispetto al valore del 2020, pari a -501 unità), con un tasso di crescita, al netto delle cancellazioni d'ufficio, pari a +0,2%.

Sul fronte degli scambi internazionali il 2021 termina con un aumento delle **esportazioni** mantovane (€ 7.789.678.463) del +28,1%, rispetto allo stesso periodo del 2021 (€ 6.079.314.789); dal lato delle **importazioni**, a fine 2021 si registra un dato di € 6.357.348.565 rispetto a € 4.253.788.516 con un incremento pari al +49,45%, dati più incisivi rispetto a quelli regionali e nazionali. La bilancia commerciale mantovana, nel 2021, mostra un saldo positivo pari a 1.432.329.898 euro.

Per quanto riguarda il mondo del lavoro, la **disoccupazione** nella provincia di Mantova è risultata in diminuzione in un anno passando dal 6,4% di fine 2019 al 4,8% del 2020. Cala anche il tasso di occupazione del -3,7%, dal punto di vista settoriale l'occupazione aumenta solo nel settore agricolo e delle costruzioni. La componente più colpita risulta sempre quella femminile.

La ricchezza provinciale, espressa in termini di **Prodotto Interno Lordo** nel 2019 ha visto una ripresa, registrando un dato di quasi 12,1 miliardi di euro, contro gli 11,9 miliardi del 2018 (+1,2%). La stima relativa al 2020, influenzata dall'anno pandemico, vede un rallentamento, portando il valore a 10,9 miliardi di euro (-9,7%).

Passando dai dati macroeconomici a un'analisi microeconomica dei singoli valori tendenziali (su base annua) e congiunturali (su base trimestrale) di alcuni indicatori aziendali del **settore manifatturiero**, notiamo come nel 2021 una situazione complessivamente di ripresa della produzione industriale mantovana, influenzata dal confronto con lo stesso periodo del 2020. In crescita la produzione (+13,1%), il fatturato complessivo (+20,1%), gli ordini interni (+17,4%) e gli ordini esteri (+22,4%). Il tasso di utilizzo degli impianti produttivi, pari al 74,6%, risulta in ripresa rispetto al 2020 (70,6%).

La pandemia ha avuto un forte impatto sul fronte del turismo. Il dato sui flussi turistici mostra un calo degli arrivi che passano da 327.073 del 2019 a 127.336 del 2020 (-61%). In calo anche il dato sulle presenze, mentre si nota una crescita della permanenza media generale del turista nel territorio mantovano rispetto al 2019, passando da 2,09 a 2,32 gg/vacanza (+11%).

Analisi del contesto ESTERNO in riferimento al RISCHIO CORRUTTIVO

L'analisi del contesto esterno sul biennio 2020-2021 utile per collocare lo stato della corruzione e dell'infiltrazione della criminalità nel territorio provinciale, è stata realizzata attingendo ad alcune fonti:

- A) alle informazioni contenute nella “relazione annuale del tavolo per la legalità per l'anno 2020”, organismo istituito presso il Comune di Mantova e partecipato dagli enti locali e dalle rappresentanze economiche e sindacali del territorio. Relativamente alla Lombardia e alla provincia di Mantova, il tavolo descrive un contesto di flessione economica indotta dalla crisi pandemica in cui la criminalità organizzata ha tentato di accreditarsi presso imprese in crisi di liquidità per proporre forme di sostegno con la salvaguardia della continuità aziendale sotto cui si celava l'intento di sostituirsi, una volta che l'imprenditore non fosse stato in grado di restituire i prestiti, nella conduzione aziendale. I settori evidenziati a maggior rischio sono quelli dell'edilizia, della ristorazione e della ricettività alberghiera, i più duramente colpiti dalla pandemia, al pari di quelli legati ai servizi sanitari e alla produzione di presidi di protezione individuale nonché ai servizi ambientali di smaltimento dei rifiuti ospedalieri e di altra natura.

Nello specifico, a Mantova è attiva una propaggine malavitosa organizzata calabrese alla quale le autorità giudiziarie hanno inflitto pesanti condanne in via definitiva a fine ottobre 2020 nell'ambito della nota inchiesta “Pesci”. Il Prefetto di Mantova ha ribadito, sulla base di dati relativi alla nati-mortalità delle imprese forniti dal nostro ente camerale, come diverse imprese autoctone sane siano cessate a Mantova nel 2020, forse anche come frutto di una concorrenza distorta che le imprese in mano alla malavita sono in grado di indurre nel mercato con un grave effetto di spiazzamento di operatori economici corretti. Il modello malavitoso mantovano, continua il Prefetto, è connotato da due elementi: la sostanziale indipendenza delle strutture operative deviate e la propensione imprenditoriale dei clan, soprattutto nei settori evidenziati.

- B) A fonti della Prefettura: nel 2021 la Prefettura ha adottato diversi provvedimenti interdittivi sul territorio virgiliano che confermano la presenza di 'ndrangheta, radicata nel settore dell'edilizia. Le operazioni più importanti, tra le altre, che hanno interessato il mantovano fanno riferimento:
- all'operazione “Taurus” della DDA di Venezia con tre indagati residenti nel mantovano per estorsione;
 - all'operazione “Similargilla”, con smaltimento illecito di rifiuti provenienti da impianti di Mantova verso il bresciano e il cremonese;
 - a fenomeni di caporalato in ambito agricolo nelle campagne dell'Alto Mantovano, stroncati dalle forze dell'ordine con condanne penali e amministrative alle imprese agricole coinvolte.

In Prefettura è attivo, come in Comune a Mantova, un tavolo permanente di vigilanza sui fenomeni di illegalità che interessano il mondo economico; in relazione all'attività di tale consesso, partecipato anch'esso dall'ente camerale, è importante sottolineare come l'impegno congiunto degli enti a sostegno dell'azione dell'UTG della Prefettura possa contare su strumenti interessanti per le attività di indagine; nel dettaglio, va evidenziato come a livello locale da alcuni anni e, certamente nell'ultimo biennio di crisi pandemica, sia ben strutturato e attivo, in applicazione della convenzione "Interforze" siglata tra Unioncamere nazionale e il Min. Interno, un servizio reso a titolo gratuito per le Autorità inquirenti (G. di F., Carabinieri e Questura, Prefettura) che prevede accessi qualificati alla nuova banca dati "REX", con perno sul Registro delle Imprese che permette ricerche incrociate a livello nazionale su assetti societari e ricostruzione di partecipazioni patrimoniali molto utile a individuare eventuali fenomeni di infiltrazione criminale nelle attività economiche;

- C) A una completa rassegna sui crimini commessi nella provincia di Mantova, pubblicata recentemente sul quotidiano economico "Il Sole 24 Ore" che stila una classifica delle città italiane avuto riguardo al grado di criminalità. Mantova risulta collocata al 60° posto della classifica nazionale per indice di criminalità su 106 province oggetto d'indagine, con 2616 denunce ogni 100.000 abitanti e un tot. di denunce nel 2021 pari a 10.753, contando la provincia virgiliana una popolazione di 415.000 abitanti circa. I reati contro il patrimonio (furti e rapine) sono di gran lunga al primo posto con 1.345 denunce/100.000 Ab.; seguono i reati di truffa e frode informatica, pari a 454 denunce/100.000 ab., i reati intimidatori (usura, estorsioni, fenomeni mafiosi) con 16 denunce/100.000 ab., i reati contro la persona (violenze e omicidi) con 9 denunce /100.000 ab, lo spaccio di stupefacenti con 27 denunce/100.000 ab.

Non è percepibile una fenomenologia di tipo corruttivo nell'ambito della pubblica amministrazione, né relativa a comportamenti scorretti da parte di pubblici impiegati, né riscontrabile in comportamenti corruttivi negli amministratori pubblici; alcuni episodi verificatisi negli scorsi anni sono rimasti finora del tutto isolati. Il coinvolgimento di amministratori in procedimenti giudiziari, anche recenti e oggetto di numerosi interventi sulle cronache locali, non hanno portato a condanna alcuna. Praticamente assenti gli episodi di minaccia o atti di violenza a carico di pubblici amministratori o funzionari della P.A.

- D) Alla sintesi dell'attività annuale degli organi preposti al controllo dell'Ordine Pubblico resa disponibile dalla Prefettura e inerente il numero e la tipologia di crimini accaduti nel 2021 (dati da consolidare) sul territorio mantovano e di cui si fornisce una rappresentazione nella sottostante tabella:

Andamento della Criminalità nella Provincia di Mantova - Numero di delitti commessi nell'anno 2021 (dati da consolidare)

Fonte: M.I.-Dip. P.S. - S.S. D.FastSDI2

TOTALE DELITTI ANNO 2021 n. 11.436

<i>Delitti anno 2021</i>	<i>n.</i>
Omicidi volontari	5
Tentati omicidi	3
Omicidi colposi	10
Lesioni dolose	371
Percosse	103
Minacce	430
Violenze sessuali	35

<i>Delitti anno 2021</i>	<i>n.</i>
Furti	3.472
a. con strappo	26
b. con destrezza	321
d. in abitazione	907
e. in esercizi commerciali	324
f. su auto in sosta	318
h, i, j, k di TIR, motocicli, ciclomotori, auto	97

<i>Delitti anno 2021</i>	<i>n.</i>
Ricettazione	56
Rapine	77
a. in abitazione	10
b. c. in banca / Uffici postali	1
d. in esercizi commerciali	11
h. in pubblica via	44
Estorsioni	67
Usura	0
Truffe e frodi informatiche	2.398

<i>Delitti anno 2021</i>	<i>n.</i>
Incendi	13
Danneggiamenti	1.376
Stupefacenti	120
a. Produzione e traffico	7
b. Spaccio	83
Sfruttamento prostituzione	5
Delitti informatici	698
Contraffazione marchi	7

N.B. Il Totale Delitti, così come i totali di furti, rapine e stupefacenti, comprendono anche voci non indicate. Il dato 2021 è ancora da ritenersi non consolidato (definitivo)

Elementi di carattere normativo

Rappresentano la cornice (in alcuni casi i vincoli) entro cui sono definiti gli obiettivi pianificati dall'ente. Si tratta di norme di carattere generale che riguardano il funzionamento della camera e ne disciplinano specifici processi o servizi oppure di discipline a carattere tematico (corruzione, trasparenza, pari opportunità,....) che trovano una loro evidenza nella programmazione integrata del presente PIAO.

DL 90/2014 -> è l'antefatto del processo di riforma e ha previsto il taglio della principale voce di ricavo camerale - il diritto annuale – realizzatasi in maniera progressiva nel triennio 2015-2017 (-35% nel 2015, -40% nel 2016, -50% nel 2017), fino ad arrivare al suo dimezzamento a regime.

D.lgs 219/2016 -> il decreto ha riscritto sostanzialmente la L. 580/1993, prevedendo tra le altre cose: la riduzione del numero complessivo a non più di 60 (dalle originarie 105), attraverso processi di accorpamento e la conseguente rideterminazione delle circoscrizioni territoriali; la ridefinizione dei compiti e delle funzioni; la riduzione del numero dei componenti degli organi (Consigli e Giunte); la riduzione del numero delle Unioni regionali, delle Aziende speciali e delle società controllate; la gratuità degli incarichi diversi da quelli nei collegi dei revisori dei conti e la definizione di limiti al trattamento economico dei vertici amministrativi; la conferma della riduzione degli oneri per il diritto annuale a carico delle imprese; la previsione della determinazione dei diritti di segreteria e delle tariffe dei servizi obbligatori, da parte del MISE di concerto con il MEF, sulla base dei costi standard di gestione e fornitura dei servizi medesimi; la definizione da parte del Ministero dello sviluppo economico, sentita l'Unioncamere, di standard nazionali di qualità delle prestazioni.

DM 16 febbraio 2018 -> decreto del MiSE approvato a partire dalla proposta di Unioncamere nazionale e riguardante la razionalizzazione organizzativa e territoriale prevista dal cd Piano di razionalizzazione previsto dal D.lgs 219-2016.

DM 7 marzo 2019 -> con questo «decreto servizi» è stato ridefinito l'intero paniere di attività del Sistema camerale, individuando i servizi che esso è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali.

Il nuovo D.Lgs. 14/2019 ha istituito, nella completa revisione della materia fallimentare e l'introduzione della nuova procedura di liquidazione giudiziale, gli OCRI (Organismi per la Crisi d'Impresa) presso le Camere di Commercio che saranno chiamati a gestire le situazioni di crisi incipiente nelle imprese.

DL 118/2021 che ha introdotto presso gli enti camerali, come probabile soluzione sostitutiva degli OCRI, la cui piena attivazione è stata per ora rinviata al 1/1/2024, l'istituto della Composizione Negoziata della Crisi d'impresa (CNC).

Gli aspetti normativi che maggiormente incideranno sulla operatività del 2022 riguardano adempimenti dell'area anagrafica e di regolazione del mercato, come di seguito evidenziato in termini sintetici nella seguente tabella:

AMBITO STRATEGICO 3 - SERVIZI ANAGRAFICI ALLE IMPRESE		
NORMA	UFFICIO	ATTIVITA'
D.Lgs 12/01/2019, n. 14 Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19/10/2018, n. 55 D.L. 24/08/2021, n. 118 recante misure in materia di crisi d'impresa – art. 1 entrata in vigore del D.Lgs n. 14/2021	Servizio Registro imprese	Riforma delle procedure concorsuali ora Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (CCII) Riforma organica delle procedure concorsuali con ridefinizione degli istituti, delle procedure e degli adempimenti anche al registro imprese. L'art. 1 del D.L. n. 118/2021 dispone l'entrata in vigore del nuovo codice della crisi il 16/05/2022.
D.L. 24 agosto 2021, n. 118 convertito con modificazioni dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147 "Misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia	Servizi: - Regolazione del Mercato - Registro imprese	Art. 2 Composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa (CNC) Introduzione presso gli enti camerali del nuovo istituto della Composizione Negoziata per la soluzione della Crisi d'impresa con adempimenti pubblicitari previsti anche al registro imprese.
D.L. 16/7/2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla L. 11/9/2020, n. 120	Servizio Registro imprese	Art. 37 Disposizioni per favorire l'utilizzo della posta elettronica certificata nei rapporti tra pubbliche amministrazioni, imprese e professionisti Nuovo procedimento per cancellare gli indirizzi PEC (ora domicilio digitale) invalidi delle imprese i e per assegnare il nuovo domicilio digitale alle imprese inadempienti con conseguente accertamento anche delle sanzioni pecuniarie in misura maggiorata
D.L. 16/7/2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla L. 11/9/2020, n. 120	Servizio Registro imprese	Art. 40 Semplificazione delle procedure di cancellazione dal registro delle imprese e dall'albo degli enti cooperativi Passaggio di competenza procedimentale dal Giudice del registro al Conservatore per le procedure di iscrizione d'ufficio. Previsione di nuove procedure di scioglimento e cancellazione d'ufficio di società di capitali in capo al registro imprese.
D.Lgs 21/11/2007, n. 231	Servizio Registro imprese	Art. 21 Comunicazione e accesso alle informazioni sulla titolarità effettiva di persone giuridiche e trust Il comma 5 prevede che tali comunicazioni debbano essere iscritte nel registro delle imprese con accertamento delle sanzioni nel caso di soggetti

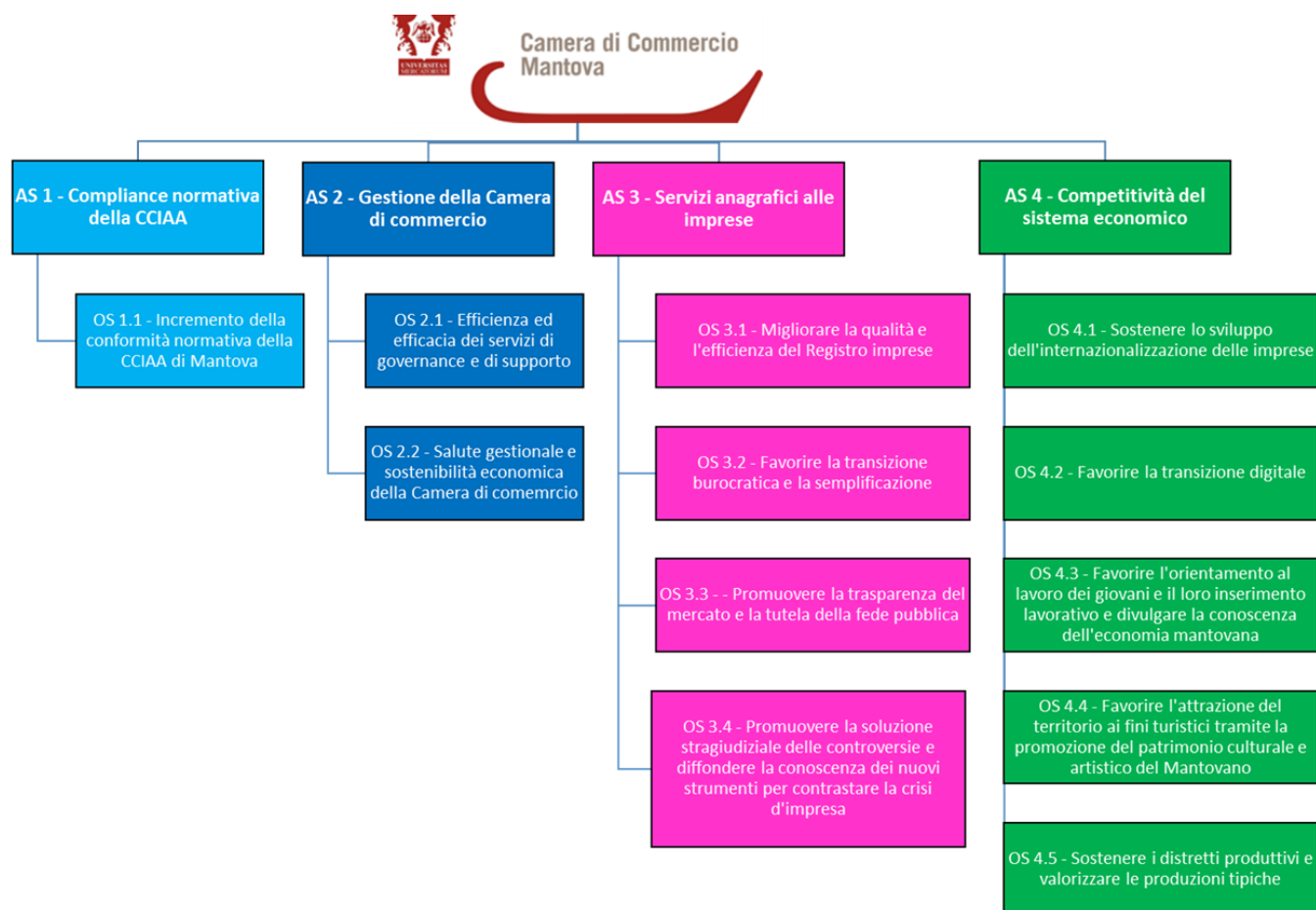
		inadempienti. Le modalità per l'iscrizione saranno disciplinate da un apposito decreto interministeriale.
D.Lgs 03/07/2017, n. 117 Codice del terzo settore D.M. Lavoro e delle politiche sociali del 15/09/2020 – c.d. istituzione del registro unico nazionale del terzo settore (RUNTS)	Servizio Registro imprese	Istituzione del registro unico nazionale del terzo settore (RUNTS) Il Codice del terzo settore (CTS) ha previsto la pubblicità degli enti del Terzo settore da attuarsi con l'iscrizione nel registro unico nazionale del terzo settore (RUNTS). Tra gli enti del terzo settore sono elencati le imprese sociali iscritte al registro imprese e le persone giuridiche private annotate nel REA. La pubblicità nel RUNTS prevede interlocuzioni informatiche con il registro imprese, comprese procedure di sospensione, trasmigrazione dati e cancellazione di alcuni soggetti dal RI.

Altre innovazioni sono introdotte nelle aree amministrativa e promozionale da importanti mutamenti organizzativi che proseguono nella digitalizzazione dei servizi interni:

- adozione del nuovo registro dei trattamenti (REGI) in materia di tutela della riservatezza;
- passaggio alla nuova contabilità (CON2);
- automazione del rilascio dei Carnet ATA per l'estero;
- nuovo applicativo integrato con il protocollo per gli atti deliberativi e determinazioni.

Valore pubblico: gli OBIETTIVI STRATEGICI

La pianificazione strategica è il processo mediante il quale l'ente camerale definisce i propri obiettivi di medio periodo, individua gli obiettivi strategici a partire dalla Relazione Previsionale e Programmatica dell'ente camerale, approvata entro il mese di ottobre dagli organi di governo (Giunta e Consiglio). Gli obiettivi sono definiti per ogni ambito strategico dell'ente, hanno respiro triennale e concorrono a definire la performance organizzativa dell'ente, avuto riguardo alla sua attività complessiva e al suo posizionamento, in termini reputazionali e di gradimento della sua azione, nel contesto esterno in cui l'ente opera. Per il 2022 sono previsti O.S. "comuni" o "di sistema" e obiettivi "specifici o di ente", attagliati alla peculiarità della Camera. Gli O.S. sono rappresentati nella tabella seguente:



Nel dettaglio, si offre una illustrazione più esaustiva degli O.S. più significativi dell'ente, in coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica, che sottendono alla strategia complessiva per la creazione del valore Pubblico:

A) SEMPLIFICAZIONE, EFFICIENZA e DIGITALIZZAZIONE dei SERVIZI ANAGRAFICI: è un ambito strategico prioritario che tramite la piena digitalizzazione dei procedimenti e dei servizi anagrafici intende perseguire la massima efficienza interna e semplificare il rapporto tra impresa e Camera di Commercio. Il rispetto dei tempi di lavorazione delle pratiche R.I., l'incremento dei SUAP e dell'uso della piattaforma I1G così come la pulizia e la efficiente manutenzione del Registro tramite le procedure d'ufficio costituiscono il nucleo centrale degli O.S. di riferimento delle funzioni anagrafiche.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.1 - MIGLIORARE LA QUALITA' E L'EFFICIENZA DEL REGISTRO IMPRESE					
DESCRIZIONE	Mantenere un buon livello di evasione delle pratiche presentate al Registro delle imprese, in quanto servizio strategico dell'ente, nonostante la riduzione del personale dedicato con ricorso a una parziale esternalizzazione. Accrescere inoltre l'efficienza del servizio tramite una riduzione delle pratiche sospese e non regolarizzate.					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Rispetto dei tempi di evasione (5 giorni) delle pratiche Registro imprese – PESO: 70 <i>(tipologia: Qualità)</i>	Indica la percentuale di pratiche del Registro imprese evase entro 5 giorni dal ricevimento	Percentuale di pratiche Registro imprese evase nell'anno "n" entro 5 giorni dal loro ricevimento (al netto del periodo di sospensione <i>(fonte: Priamo)</i>	82,8%	≥83%*	≥84%	≥85%
Tempo medio di lavorazione delle pratiche Registro Imprese PESO: 30 <i>(tipologia: Qualità)</i>	Indica il tempo medio di lavorazione delle pratiche Registro imprese	Tempi medi di lavorazione delle pratiche Registro imprese (giorni) <i>(fonte: Priamo)</i>	2,9gg	≤3gg*	≤2,8gg	≤2,7gg

OBIETTIVO STRATEGICO		OS 3.2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE				
Descrizione		Obiettivo strategico del sistema camerale volto al consolidamento della strategia di semplificazione attraverso: <ul style="list-style-type: none"> - l'estensione del numero dei comuni aderenti al SUAP; - il potenziamento degli strumenti del Fascicolo informatico d'impresa (nell'ottica del principio once-only) e del cassetto Digitale; - un'importante operazione di pulizia e riqualificazione del DB del Registro Imprese mediante la cancellazione delle imprese non attive al fine di aggiornare la rappresentazione del sistema economico del Paese. 				
Programma (DM 27.03.2013)		Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov PESO: 10 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	Misura l'ampliamento % dell'utilizzo del portale impresainungiorno	N pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov (Fonte: rilevazione Edas)	20.823*	>= 21.448	>= 22.091	>= 22.754
Grado di adesione al Cassetto digitale dell'Imprenditore PESO: 20 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	% imprese aderenti al cassetto digitale	"n" imprese aderenti al cassetto digitale / n. imprese attive al 31.12 [10.504/38.791 x 100] (fonte: Infocamere)	27,08%	>=28,43%	>=30,14%	>=32,55%
Grado di rilascio di strumenti digitali PESO: 20 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	*N. dispositivi (certificati: primo rilascio e rinnovi) di firma digitale (smart card e token)	N. strumenti digitali rilasciati / 100 . imprese attive al 31.12 [2.779+1.955 = 4734]	8,02	>=8,58	>=9,00	>=9,45
Grado di coinvolgimento dei Comuni nel Suap PESO: 20 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	Misura il livello di comuni aderenti al SUAP camerale I1G rispetto al totale dei Comuni [tot. comuni 64 di cui I1G al 31.12.21 n. 53 = l'83%]	N. comuni aderenti al SUAP camerale / N. Totale comuni	82,81%	>=86%	>=88%	>=88%
Procedure d'ufficio avviate PESO: 30 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	Misura il grado di assolvimento ai compiti di una buona tenuta e qualità del registro imprese	N. procedure di cancellazione d'ufficio avviate nell'anno / n. procedure di cancellazione d'ufficio previste dalle norme [n. 4: 247 – 2490 - 2495 - art. 40 nuova causa scioglimento con cancellazione società di capitali]	4	4	4	4

B) TRASPARENZA del MERCATO e STRUMENTI ALTERNATIVI di COMPOSIZIONE: per la correttezza e la trasparenza delle transazioni le funzioni di vigilanza del mercato costituiscono uno strumento importante che la Camera intende presidiare nell’ambito di attività pianificate e coordinate da Unioncamere nazionale. Altresì, la semplificazione dei procedimenti processuali e concorsuali costituisce un pilastro importante per il sistema camerale che punta, tramite la mediaconciliazione e il nuovo istituto della C.N.C., di agevolare la composizione di liti e di crisi di impresa in via extragiudiziale, per alleggerire le procedure da un alto e per assicurare la continuità aziendale al contempo promuovendo la cultura della prevenzione e della corretta gestione degli equilibri economico e finanziario nelle aziende.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.3 - PROMUOVERE LA TRASPARENZA DEL MERCATO E LA TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA					
DESCRIZIONE	Garantire il presidio dei controlli e delle azioni di vigilanza del servizio metrico anche ampliando la collaborazione data al territorio cremonese e aderendo alla convenzione Mise-UC sulla vigilanza prodotti					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Attuazione della convenzione per lo svolgimento dell’attività metrologica con la CCIAA di Cremona. imprese – PESO: 40 (tipologia: Qualità)	Attività svolta a garantire l’operatività dell’Ufficio Metrico di Cremona in ottemperanza alla convenzione firmata per il 2022	Attuazione della convenzione per lo svolgimento dell’attività metrologica con la CCIAA di Cremona	100%	100%	N/D	N/D
Grado di raggiungimento dei target relativi all’Obiettivo Operativo 3.3.1 (Metrico) PESO: 60 (tipologia: Efficacia)	media ponderata delle % di raggiungimento dei target di vigilanza da 1 a 6 inerenti l’OO 3.3.1	Grado di raggiungimento dei target relativi all’Obiettivo Operativo 3.3.1	N/D	>=90%	>= 95%	>=100%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.4 - PROMUOVERE LA SOLUZIONE STRAGIUDIZIALE DELLE CONTROVERSIE E DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEI NUOVI STRUMENTI PER CONTRASTARE LA CRISI D'IMPRESA					
DESCRIZIONE	Mantenere i qualificati servizi conciliativi offerti dall'Organismo di mediazione camerale anche in carenza di personale di segreteria e al contempo gestire le nuove procedure di composizione negoziata della crisi d'impresa, ai sensi del DL 118/2021 (convertito con L.147/2) nel rispetto delle linee guida stabilite con Decreto Direttoriale 28-09-21					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Gestire il nuovo servizio di composizione negoziata della crisi PESO: 20 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	Istruttoria formale di tutte le imprese che presentano domanda in piattaforma	N. domande lavorate / N. domande pervenute	N/D	100%	100%	100%
Mantenimento del trend di servizio nella Mediazione PESO: 80 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	Nr. mediazioni lavorate nell'anno N sulla media del triennio precedente	[n. mediazioni lavorate nell'anno N/media mediazioni lavorate n-1/n-3] x 100 [media triennio '19/21 = 64] (anno 2019: 41; anno 2020: 64; anno 2021: 87) (Fonte: interna)	135,94%	>=90%	>=95%	>=100%

C) INTERNAZIONALIZZAZIONE: insieme all'innovazione è uno dei principali indirizzi strategici dell'ente che negli ultimi anni ha digitalizzato i servizi certificativi e offre servizi di assistenza, formazione di base e specialistica e affiancamento mediante progetti mirati e piattaforme digitali di sistema. Anche il supporto economico e di formazione per l'apertura di nuovi mercati si è arricchito puntando allo sviluppo del commercio digitale che costituisce un canale di vendita sui mercati esteri in forte crescita. Fine ultimo degli interventi è aumentare sia il numero di aziende che operano con continuità sui mercati esteri, sia accrescerne il posizionamento competitivo.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.1 – SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE					
Descrizione	Supportare le PMI del territorio per avviarne o consolidarne la presenza all'estero attraverso attività di info-formazione, orientamento ai mercati e assistenza specialistica (piani per export, analisi di mercato, etc.); obiettivo da perseguire anche mediante il ripensamento dei servizi per l'estero, ossia digitalizzando l'offerta degli stessie, al contempo, definendone di nuovi.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 016 – Commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo Programma: 005 – Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del Made in Italy					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Livello di supporto alle imprese [N. imprese supportate per l'internazionalizzazione] – PESO: 35 (tipologia: output)	Quantità di imprese supportate nei processi di internazionalizzazione	n. imprese supportate per l'internazionalizzazione (fonte: Osservatorio camerale)	nd	185	190	195
Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati- PESO: 35 (tipologia: output)	Incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema (fonte: Osservatorio camerale)	nd	21	24	28
Grado di coinvolgimento delle imprese esportatrici - PESO: 30 (tipologia: efficacia)	Misura la capacità della camera di attirare imprese esportatrici su proprie iniziative	N. imprese supportate/ N. imprese esportatrici (fonte: Osservatorio camerale/elaborazioni Tagliacarne su dati ISTAT)	nd	16,67%	17,11%	17,57%

D) **INNOVAZIONE:** insieme alla digitalizzazione dei processi aziendali, l'innovazione (entrambi cardini del PNRR) è un percorso a diverse facce che mira a fare evolvere le pmi verso modelli organizzativi più automatizzati, efficienti, sostenibili. Per questo l'azione camerale, fondata su interventi di sostegno economico per la parte d'investimento in innovazione, punta anche su formazione e assistenza tramite il P.I.D., mirando ad accrescere e sviluppare le competenze necessarie per gestire la transizione al digitale.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.2- FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE					
Descrizione	Ampliamento delle attività dei PID per favorire lo sviluppo delle competenze digitali delle PMI nonché la conoscenza delle nuove tecnologie. L'obiettivo verrà perseguito attraverso servizi di info-formazione e attività di assistenza, prevedendo anche l'ampliamento dell'offerta mediante iniziative su temi ad alto potenziale, in particolare sulle key enabling technologies (KET) come ad esempio l'intelligenza artificiale (IA) e la cybersecurity.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese – PESO: 35 (tipologia: output)	Self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID (fonte: Progetti 20% DA)	nd	100	140	174
Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID – PESO: 35 (tipologia: output)	Eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID (fonte: Progetti 20% DA)	nd	11	18	28
Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID – PESO: 30 (tipologia: output)	Partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID (fonte: Cruscotto transizione digitale)	nd	55	60	65

E) **CAPITALE UMANO:** elemento complementare alla crescita della competitività aziendale, il capitale umano è il patrimonio di competenze necessarie per dare compimento alle scelte di sviluppo delle imprese. La camera punta alla formazione dei giovani e all’orientamento post diploma con iniziative di sistema e sostenendo l’ateneo virgiliano, recentemente promuovendo lo sviluppo di corsi ITS/IFTS proposti al territorio dalla Fondazione per il settore “made in Italy e agroalimentare” di cui la Camera è socia.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.3 - FAVORIRE L'ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL'ECONOMIA MANTOVANA					
Descrizione	Il capitale umano è una risorsa fondamentale per le imprese pertanto la Camera, anche in virtù delle nuove competenze assegnatele in materia, intende favorirne la crescita in armonia con le esigenze del tessuto produttivo locale allo scopo di incentivare lo sviluppo di competenze e professionalità adeguate, leve importanti per la competitività dell'impresa. Agli ambiti più tradizionali della formazione e informazione, che la Camera annovera da tempo tra i propri servizi che fornisce o direttamente tramite il proprio ufficio studi e statistica o tramite la propria azienda speciale Promoimpresa Borsa Merci, si affianca il sostegno allo sviluppo degli studi universitari a Mantova, che trova nella Fondazione Univermantova l'organismo di riferimento. Da un triennio si è inoltre aggiunto un nuovo ambito di operatività dell'ente, su cui la Camera opera in rete con le imprese e le istituzioni scolastiche, che riguarda l’alternanza scuola-lavoro e l'orientamento al lavoro dei giovani neodiplomati e neolaureati. In tal senso sono promosse iniziative e sviluppati servizi per favorire l’incrocio tra domanda e offerta di lavoro e il dialogo tra formazione scolastica e impresa, ambiti che devono confrontarsi perché vengano trasferite ai ragazzi conoscenze e competenze, apprese anche in contesti non scolastici, spendibili in tempi brevi nel mondo del lavoro.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d’impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
Grado di utilizzo delle risorse stanziate per iniziative/attività di formazione, orientamento e informazione del capitale umano (tipologia: efficacia)	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività di formazione, orientamento e informazione del capitale umano	Risorse effettivamente utilizzate per iniziative di formazione, orientamento e informazione del capitale umano/Risorse stanziate per iniziative di formazione, orientamento e informazione del capitale umano <i>(fonte: Oracle)</i>	2021 99,38%*	2022 ≥95%	2023 ≥95%	20234 ≥95%

F) **ATTRATTIVITA' del TERRITORIO, CULTURA TURISMO, DISTRETTI PRODUTTIVI:** rendere attrattivo un territorio significa saperlo presentare ai flussi turistici e ai potenziali investitori con un ventaglio di opportunità: culturali, ricreative, ambientali ed enogastronomiche dal lato dell’offerta turistica; di dotazione infrastrutturale e politiche supporto agli investimenti dall’altro. L’impegno della Camera si esplica con iniziative intersettoriali di territorio e con lo sviluppo di progetti di ampio respiro sotto il profilo delle dotazioni infrastrutturali: sviluppo area portuale, candidatura di ZLS, bandi mirati di significato strategico per i portatori di interesse pubblici e privati.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.4 - FAVORIRE L'ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO DEL MANTOVANO					
Descrizione	La valorizzazione del territorio in chiave turistica viene richiamata in modo puntuale dal decreto di riforma che riconosce alle Camere funzioni già esercitate da anni. Per sfruttare le indubbe potenzialità di sviluppo del territorio, declinato nei suoi diversi temi di attrazione, sono necessarie azioni che favoriscano una maggiore conoscenza, insieme a una crescita della cultura nelle imprese del comparto e di un ammodernamento delle strutture turistiche che devono poter rispondere alle esigenze dei diversi segmenti di fruitori. Il Sistema camerale, insieme a Regione Lombardia, opera per incentivare le imprese a rendere i propri servizi maggiormente appetibili e fruibili, supportandone gli investimenti; mira ad accrescer le competenze degli operatori con azioni formative; diffonde la conoscenza del patrimonio artistico e culturale mediante azioni di promozione delle tipicità e degli eventi simbolo del territorio.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d’impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per turismo e cultura <i>(tipologia: efficacia)</i>	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività per favorire la crescita del comparto turistico-culturale locale	Risorse effettivamente utilizzate per turismo e cultura/Risorse stanziare per turismo e cultura (fonte: Oracle)	98,09%*	>=94%	>=94%	>=94%

OBIETTIVO STRATEGICO		OS 4.5 - SOSTENERE I DISTRETTI PRODUTTIVI E VALORIZZARE LE PRODUZIONI TIPICHE				
DESCRIZIONE		L'ambito sul quale si intende operare in merito è duplice: da un lato promuovere lo sviluppo del sistema delle imprese attraverso iniziative di sostegno finanziario, dall'altro valorizzare il patrimonio produttivo dei vari comparti che improntano di sé l'economia provinciale attraverso progetti locali o di sistema regionale, con un'accentuazione rivolta alla valorizzazione del comparto agroalimentare. In relazione alla finanza agevolata d'impresa, l'azione camerale sarà contrassegnata dalla proposta di bandi tematici proposti e finanziati interamente con risorse camerali e/o promossi e finanziati direttamente da Regione e attuati dall'Unione regionale tramite le Camere di Commercio. Verranno forniti anche servizi di informazione e prima assistenza diretta alle imprese alla ricerca di fondi. La promozione del patrimonio enogastronomico sarà attuata, in continuità rispetto al passato, attraverso consolidate modalità, quali: la partecipazione ad alcune iniziative di rilievo, il supporto alla società partecipata Fiera Millenaria di Gonzaga, progetti promossi congiuntamente dal sistema camerale e Regione Lombardia in Accordo di Programma.				
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)		Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2021	2022	2023	2024
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per produzioni tipiche e distretti (tipologia: efficacia)	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività per favorire le produzioni tipiche e i distretti	Risorse effettivamente utilizzate per produzioni tipiche e distretti/Risorse stanziare per produzioni tipiche e distretti (fonte: Oracle)	99,98%*	>= 92%	>= 94%	>= 95%

Valore pubblico: gli OBIETTIVI OPERATIVI

La programmazione operativa è la declinazione di quella strategica e individua, a partire dagli obiettivi strategici triennali, gli obiettivi operativi per l'anno di riferimento, delineando i risultati attesi attraverso un insieme di indicatori e relativi "target". Gli obiettivi operativi annuali concorrono a loro volta a definire la performance organizzativa, sia dell'Amministrazione nel suo complesso sia delle singole Aree organizzative. Gli obiettivi operativi sono inoltre utilizzati per la misurazione della performance individuale di alcune categorie di personale (Segretario Generale, dirigenti e responsabili di struttura). Analogamente alla pianificazione strategica, per il 2022 sono previsti obiettivi operativi "comuni" o "di sistema" e obiettivi operativi "specifici o di ente", adatti alla peculiarità della Camera. Ne segue una rappresentazione sinottica tabellare:

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 1.1 – COMPLIANCE NORMATIVA DELLA CCIAA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 1.1.1 – Revisione annuale del PTPCT (sezione anticorruzione del PIAO) e funzioni del RPCT	15
OO 1.1.2 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione Area Amministrativa	10
OO 1.1.3 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione Area Anagrafica	10
OO 1.1.4 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione Area Promozionale	5
OO 1.1.5 – Adempimenti in materia di trasparenza Uffici di staff	5
OO 1.1.6 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Amministrativa	10
OO 1.1.7 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Anagrafica	5
OO 1.1.8 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Promozionale	5
OO 1.1.9 – Trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679	25
OO 1.1.10 – Prevenzione del rischio di riciclaggio dei proventi di attività criminose (Art. 10 del D.Lgs. 231/2007)	10
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 2.1 – EFFICIENZA ED EFFICACIA DEI SERVIZI DI GOVERNANCE E DI SUPPORTO	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 2.1.1 – Aggiornamento dei Manuali e degli strumenti di corredo della gestione documentale	10
OO 2.1.2 – Aggiornamento e attuazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	20
OO 2.1.3 – Digitalizzazione dei processi "Liquidazione fatture" e "Gestione Richieste d'Acquisto / Ordini"	30
OO 2.1.4 – Tempestività Pagamento Fornitori	20
OO 2.1.5 – Gestione efficiente ed efficace degli Affidamenti	20

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMEMRCIO	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 2.2.1 – Recupero Diritto Annuale. Ruolo Anno 2020 e solleciti di pagamento	100
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.1 – MIGLIORARE LA QUALITA' E L'EFFICIENZA DEL REGISTRO IMPRESE	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.1.1 – Cruscotto RI – Tempi di evasione delle pratiche (5 gg.)	40
OO 3.1.2 – Lavorazione provvedimenti di rifiuto delle pratiche registro imprese sospese – arretrato anno 2020	40
OO 3.1.3 – Iscrizione dei titolari effettivi nel registro imprese	20
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.2 – FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.2.1 – Lavorazione procedure d'ufficio	35
OO 3.2.2 – SUAP - Fascicolo d'impresa	20
OO 3.2.3 - Servizio tachigrafico – adeguamento a nuova normativa	10
OO 3.2.4 - Completamento digitalizzazione accesso ai servizi per CNS	15
OO 3.2.5 - Progetto ID On Site: sportello accompagnamento utenza ai servizi digitali	20
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.3 – PROMUOVERE LA TRASPARENZA DEL MERCATO E LA TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.3.1 – Qualificare i controlli e le azioni di vigilanza del Servizio Metrico	60
OO 3.3.2 – Attività sanzionatoria	30
OO 3.3.3 - Diffondere la cultura della legalità a favore dei consumatori e delle imprese	10
OS 3.4 - PROMUOVERE LA SOLUZIONE STRAGIUDIZIALE DELLE CONTROVERSIE E DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEI NUOVI STRUMENTI PER CONTRASTARE LA CRISI D'IMPRESA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.4.1 - Mantenimento operatività Organismo di mediazione - Gestione nuovo servizio di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa	100

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1 – SOSTENERE LO SVILUPPO DELL’INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.1.1 – Progetti di Formazione di Base e Avanzata di rete lombardiapoint e di rete territoriale	35
OO 4.1.2 – Sostenere lo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese	20
OO 4.1.3 – Progetti miranti ad accrescere il numero degli operatori locali presenti sui mercati esteri	45
OBIETTIVO STRATEGICO 4.2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.2.1 – Organizzazione di Incontri in remoto per Formare e Informare le imprese mantovane circa la Conoscenza e l’Utilizzo delle Tecnologie I 4.0, la finanza digitale, i canali e gli strumenti web per la competitività	35
OO 4.2.2 – Servizio P.I.D. per l’Assessment e l’Orientamento delle Imprese verso scelte di Investimento in chiave I 4.0	30
OO 4.2.3 – Organizzazione di Webinar per la Promozione dei Bandi di finanziamento rivolti alle Imprese che intendano fruire delle Risorse Camerali mediante Piattaforme Digitali Dedicare	35
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.3 – FAVORIRE L’ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL’ECONOMIA MANTOVANA	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.3.1 – Organizzazione di Eventi in remoto con le scuole, per l’orientamento degli studenti nella scelta di Percorsi Scolastici o Lavorativi, avuto riguardo alle Caratteristiche dell’Economia Locale e delle Competenze maggiormente ricercate sul Mercato del Lavoro	40
OO 4.3.2 – Produzione di Informazione Economica tramite Report Periodici e revisione e ammodernamento della Relazione Annuale sull’Andamento Economico	60
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.4 – FAVORIRE L’ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO MANTOVANO	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.4.1 – Realizzazione di iniziative volte a supportare gli operatori mantovani del comparto turistico per la ripresa	60
OO 4.4.2 – Realizzazione di progetti volti a supportare il comparto turistico mantovano, nell’ambito di progettualità condivise con altri enti	40

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.5 – SOSTENERE I DISTRETTI PRODUTTIVI E VALORIZZARE LE PRODUZIONI TIPICHE	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.5.1 – Supportare le imprese che intendono partecipare ad iniziative fieristiche di settore	50
OO 4.5.2 – Servizio di Consulenza per l'Accesso a Fonti di Finanziamento Camerali e di altri enti	50

Per una lettura completa della pianificazione degli obiettivi operativi si rinvia alla sezione del Piano della Performance 2022/2024 (da pag. 44 in avanti) che, in assenza di indicazioni specifiche circa i contenuti del PIAO, è stato approvato dall'ente camerale nel mese di marzo 2022. L'indirizzo di consultazione è il seguente:

https://www.mn.camcom.gov.it/files/TrasparenzaValutazioneMerito/2022/Piano_Performance_2022-2024.pdf

Valore pubblico: la PERFORMANCE INDIVIDUALE

Gli obiettivi individuali, riferiti al S.G. e alla dirigenza dell'ente, sono parte importante che si coniuga con la programmazione strategica dell'ente. I loro obiettivi e i relativi indicatori e target fanno riferimento, oltre che ai documenti programmatori di ente anche alle indicazioni giunte dal sistema nazionale che ha proposto obiettivi, indicatori e target di sistema.

Per una consultazione della parte inerente gli obiettivi individuali del vertice amministrativo e dei dirigenti si rinvia alle pagg. 91-98 del Piano della Performance 2022/2024 all'indirizzo:

https://www.mn.camcom.gov.it/files/TrasparenzaValutazioneMerito/2022/Piano_Performance_2022-2024.pdf

Valore Pubblico: Obiettivi di SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, PARI OPPORTUNITA'

SEMPLIFICAZIONE e DIGITALIZZAZIONE

Sono due ambiti strettamente congiunti che riguardano tutti i procedimenti, i processi e i servizi forniti dall'ente, la cui organizzazione è strutturata in modo che l'offerta sia attuata con modalità digitali.

Fermi restando gli O.S. e gli O.O. di sistema e specifici di ente già descritti nella presente sezione e a cui si rinvia, che incorporano target misurabili in termini di miglioramento dei servizi per efficienza (maggiore output/u. di tempo) o per efficacia (impatto sulla clientela in termini di percezione di qualità e soddisfazione), in questa sede va evidenziato come l'ente abbia approvato, con provvedimento commissariale del febbraio 2021, aggiornato nell'aprile 2022, un proprio Piano di Transizione al Digitale, in applicazione delle linee guida di AGID, sull'impulso alla più generale digitalizzazione dei servizi e delle procedure indotta dalla crisi pandemica.

I principali filoni di intervento per il 2022, in prosecuzione con un'attività da anni promossa nell'ente sotto il coordinamento di Unioncamere e la regia tecnica della società di sistema InfoCamere, riguardano l'implementazione di:

A) Progetti digitali "di sistema":

- La diffusione del Cassetto Digitale d'impresa;
- il nuovo applicativo DIRE, per una compilazione delle pratiche R.I. semplificata e guidata;
- L'ampliamento nell'utilizzo da parte dei Comuni della piattaforma "Impresainungiorno" per l'avvio delle attività d'impresa;
- L'automazione completa del rilascio delle identità digitali;
- La digitalizzazione completa del rilascio delle certificazioni di origine per le imprese che operano con l'estero;

B) Servizi digitalizzati "di ente":

- Sportello virtuale diffuso che comprende un pacchetto di servizi digitali con accesso tramite identificazione mista (login+pwd, CNS e SPID) per un totale di 22 servizi digitali, con agende appuntamento completamente automatizzate.

PARI OPPORTUNITA'

L'ente camerale registra una presenza di genere predominante; dei 47 dipendenti all'1/1/2022, 9 sono uomini (19,1%), 38 sono donne (80,9%). La politica di genere dell'ente negli anni ha cercato di dare risposte alle esigenze delle dipendenti o dei dipendenti con carichi genitoriali o di accudimento familiare, con il fine evidente di conciliare gli obblighi lavorativi con provate e importanti esigenze personali e di famiglia.

Attualmente sono attivi n° 13 contratti a tempo parziale, fruiti da n° 11 donne (28,95%) e da n° 2 uomini (22,22%), con personalizzazioni inerenti tanto la percentuale oraria della prestazione lavorativa quanto l'articolazione temporale della prestazione, orizzontale o verticale.

Di seguito si offre un dettaglio dell'ultimo quadriennio dell'applicazione dell'istituto del "part-time" all'interno dell'ente:

	anno 2019	%	anno 2020	%	anno 2021	%	anno 2022	%
Totale Dipendenti	51 dipendenti 11 Part time		50 dipendenti 12 Part time		48 dipendenti 13 Part time		46 dipendenti 13 Part time	
<i>DONNE</i>								
Part time al 50%	1 (misto)	1,96	1 (misto)	2,00	1 (misto)	2,08	1 (misto)	2,17
Part time al 70%	4 (di cui 1 verticale)	7,84	4 (di cui 1 verticale)	8,00	5 (di cui 2 verticali)	10,42	5 (di cui 2 verticale)	10,87
Part time al 80%	5	9,80	5	10,00	5	10,40	5	10,80
TOTALE	10	19,61	10	20,00	11	22,9	11	22,9
<i>UOMINI</i>								
Part time al 50%	0		0		0		0	
Part time al 70%	1 (verticale)	1,96	1 (verticale)	2,00	1 (verticale)	2,08	1 (verticale)	2,17
Part time al 80%	0		1 (misto)	2,00	1 (misto)	2,08	1 (misto)	2,17
TOTALE	1	1,96	2	4,00	2	4,17	2	4,35

Principali indicatori dell'analisi di genere - anni 2018-2021 (1°MARZO 2022)

	2018	2019	2020	2021 (01/03/2022)
% di Dirigenti donne	66,67	66,67	66,67	66,67
% di Responsabili di U.O. donne	73,33	71,42	71,42	71,42
% di Donne rispetto al totale del personale	77,78	76,47	76,00	78,72
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	100,00	100,00	100,00	100,00
Età media del personale femminile	49,23	51,23	51,89	52,81
Età media del personale maschile	53,16	54,16	55,17	55,20
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile	50,00	51,28	52,63	54,05
% del personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile	41,67	41,67	41,67	50,00

L'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG), costituito in Camera di Commercio nel giugno 2021, ha evidenziato nella relazione relativa all'anno 2021 una predominante presenza femminile nell'ente che ha indirizzato la Camera a scelte organizzative che considerano la forte componente di genere e le connesse esigenze di conciliazione vita/lavoro.

Nel merito, e in riferimento alla prima tabella si registra un significativo ricorso al part-time così come una configurazione oraria con varie forme di flessibilità di cui fruiscono 13 dei 46 dipendenti (28,26%), di cui 11 sono donne (23,91%) e 2 uomini (4,34%).

In tema di parità di genere, pur in assenza di PTAP (piano triennale azioni positive) che l'ente, in procinto di accorparsi ad altre due Camere, non ha ritenuto di adottare, si denota un'attenzione diffusa:

- Formazione/aggiornamento professionale 2021: per 25 unità di cui 20 donne (80%);
- 578 ore di formazione fruita, per il 90% ad appannaggio di personale femminile.

Il Piano della Performance adottato dall'ente non ha previsto obiettivi strategici od operativi riguardo alle politiche di genere in quanto il personale è stato assecondato rispetto alle istanze di conciliazione famiglia/lavoro, né si sono riscontrate sinora situazioni che richiedessero interventi particolari per ovviare a circostanze di penalizzazione a sfavore delle donne.

Pur tuttavia, l'attività condotta dal CUG ha evidenziato alcuni elementi utili a individuare alcuni obiettivi di miglioramento della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori, tanto più nella prospettiva di un allargamento della platea complessiva di donne interessate dopo che l'accorpamento delle Camere di Mantova, Cremona e Pavia sarà compiuto.

Le azioni che si intendono perseguire sono così rappresentate:

Titolo intervento: favorire il tessuto relazionale tramite interventi di formazione						
Indicatore	Algoritmo	Tipologia	Baseline	2022	2023	2024
Sviluppo delle relazioni interne tra uffici	Corsi di formazione	risultato	NO	>= 1	>= 1	>= 1
Miglioramento relazioni con il pubblico	Corsi di formazione	risultato	NO	>= 1	>= 1	>= 1
Approfondimento sul tema del mobbing	Corsi di formazione	risultato	NO	>= 1	>= 1	>= 1
Titolo intervento: favorire il benessere organizzativo						
Indicatore	Algoritmo	Tipologia	Baseline	2022	2023	2024
Rendere possibile fruire della pausa mensa nell'ente	Dotazione macchine generi di conforto	risultato	NO	SI	SI	SI
	Attrezzare spazio mensa per dipendenti	risultato	NO	SI	SI	SI
Favorire soluzioni di logistica per il personale	Attrezzare spazi ricovero cicli	risultato	NO	SI	SI	SI
	Convenzioni parcheggi adiacenti	risultato	NO	SI	SI	SI

Valore Pubblico: misure di PREVENZIONE della CORRUZIONE

La prevenzione di fenomeni di "maladministration" costituisce obiettivo strategico dell'ente e contribuisce alla misurazione sia della performance organizzativa di ente che di quella individuale della dirigenza, ambedue influenzate negativamente dai comportamenti organizzativi che hanno ricadute in termini di efficienza/efficacia dei servizi offerti nonché di impatto sulla reputazione esterna dell'ente.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza, inseriti anche nel Piano della Performance, sono racchiusi nel P.T.P.C.T., documento di programmazione triennale ad aggiornamento annuale approvato dall'ente, nelle more di pubblicazione degli schemi ufficiali del P.I.A.O., nel mese di aprile.

Il PTPCT contiene le azioni pianificate per una prevenzione quanto più completa dei rischi di corruzione, è uno strumento di gestione che si raccorda sia con la complessità organizzativa interna (contesto interno), che descrive la mappatura dei processi e li analizza sotto il profilo del grado di rischio, proponendo azioni preventive/correttive di gestione, sia con variabili territoriali esogene che influenzano il contesto esterno all'ente, composto da molteplici interlocutori (istituzioni, rappresentanze economiche, professionisti, imprenditori) che costituiscono il tessuto socio-economico territoriale soggetto a possibili infiltrazioni

o condizionamenti della criminalità piuttosto che a eventi esterni che determinano cambiamenti inopinati nelle condizioni di operatività quotidiano e lo rendono vulnerabile (pandemia, inflazione, eventi bellici).

Per un'analisi approfondita dei contesti interno ed esterno all'ente si rinvia alle pagg. 12-15 del presente documento.

Le modalità di individuazione dei rischi ascrivibili ai processi/sottoprocessi in cui si dipanano le attività dell'ente e delle misure di prevenzione costituiscono un vero e proprio sistema consolidato da anni di anticorruzione e trasparenza, basato sugli assunti della L. 190/2021, del PNA e delle Delibere di ANAC e poggia su un'articolata rete di collaboratori (responsabili u.o., funzionari con p.o., dirigenti) che coadiuvano il R.P.C.T. nella persona del S.G. della Camera.

Il procedimento di costruzione del modello di prevenzione si articola in fasi ben individuabili:

- A) Mappatura dei processi dell'ente: la camera ha individuato 37 processi da monitorare, riferibili a 4 aree obbligatorie indicate nel PNA da ANAC: 1.acquisizione e gestione del personale; 2.contratti pubblici; 3.provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario senza effetti ampliativi; 4. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetti ampliativi; a esse si aggiungono 2 aree facoltative: 5.gestione di entrate, spese e patrimonio; 6.controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni e 3 aree specifiche: 7. Regolazione e tutela del mercato; 8. Promozione e sviluppo del territorio; 9. Governance e Compliance.
- B) Valutazione del rischio: per ciascun processo individuato nella fase di mappatura si genera una apposita Scheda di Rischio nella quale sono evidenziati i seguenti elementi:
- Grado di rischio (alto, medio-alto, medio, medio-basso, basso) e relativa motivazione
 - Possibili eventi rischiosi, descritti analiticamente in dettaglio;
 - Fattori abilitanti che possono causare l'insorgenza del rischio;
- C) Trattamento del rischio: Definizione della/e misura/e preventiva/e cui sono assegnati: obiettivi, indicatori, target, responsabili e tempi di attuazione. Le misure di prevenzione sono adottate per annullare o ridurre che si verifichino eventi corruttivi.

Gli obiettivi legati alle misure preventive (della corruzione e per la trasparenza) sono dettagliatamente previsti, sia a livello di pianificazione strategica che di pianificazione operativa, nel Piano della Performance, cui si rinvia per i contenuti di dettaglio:

https://www.mn.camcom.gov.it/files/TrasparenzaValutazioneMerito/2022/Piano_Performance_2022-2024.pdf

Detti obiettivi sono assegnati nelle schede annuali del personale ai fini del riconoscimento del premio incentivante. Trattandosi di attività che incidono sulla performance organizzativa di ente, tutto il personale è tenuto a conoscerle e ad osservarle. Per la parte apicale dell'ente, tali obiettivi costituiscono anche base per il calcolo del valore di performance individuale (dirigenti, P.O., resp. u.o.).

Le misure di prevenzione del rischio adottate dall'ente si dividono in “generali”, atte a produrre effetti trasversalmente su tutto l'ente e “specifiche”, destinate a produrre effetto su attività puntualmente individuate e ritenute critiche per profilo di rischio.

Misure GENERALI sono:

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	<u>Misure di tipo preventivo</u> previste dalle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico: trasferimento d'ufficio obbligatorio in caso di rinvio a giudizio per reato (L. 97/2001); inconferibilità di incarichi in caso di condanna penale 1° grado (L. 190/2012 e D.Lgs. 39/2013);	RPCT	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	<u>Misura di tipo successivo</u> conseguente all'avvio di procedimento disciplinare/penale per corruzione (art. 16 D.Lgs. 165/2001): si prevede l'inserimento nel Codice di Comportamento dell'obbligo di segnalare all'Ente la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.	RPCT	Misura da attivare nel 2022; modifica del Codice di Comportamento
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	<u>Rispetto del Codice di Comportamento.</u> In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità (salvo modico valore) per dirigenti e dipendenti; 2. divieto di assumere incarichi remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale; 4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità; 5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera; 6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Camera; 7. Comportamenti improntati alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni da parte del dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività.	Dirigenti	La misura è già attuata. Il Codice sarà oggetto di revisione nel 2022

		Il Codice di Comportamento sarà oggetto di modifiche che tengano conto delle misure preventive applicate ai processi mappati nel corso del 2022.		
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	Misura preventiva per situazioni reali, potenziali o strutturali (generali e permanenti) che minano la imparzialità dell'azione amministrativa. E' previsto l'obbligo di astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di adozione di atti interni al procedimento e finali da parte di soggetti in situazioni di conflitto di interessi, nonché l'obbligo di segnalare tali circostanze con propria dichiarazione firmata al dirigente che dispone sui casi e comunica la decisione all'interessato. Tale previsione è inserita nel Codice di Comportamento dell'ente. Sia le dichiarazioni dei dipendenti che le disposizioni organizzative dei dirigenti sono conservate agli atti. (L. 190/2021, art. 1)	Dirigenti	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconfiribilità / incompatibilità	Misura preventiva in applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità (art.20 L. 39/2013) inerenti incarichi affidati a dirigenti/amministratori; il RPCT raccoglie le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconf./incomp. prima dell'affidamento di incarichi. Le dichiarazioni sono verificate e conservate. Se RPCT accerta cause di inconf./incompat. dopo l'incarico, lo annulla. Se ANAC rileva stati di inconf./incomp. a carico, dichiara la nullità dell'atto di conferimento. RPCT adotta le iniziative derivanti dalla pronuncia di Anac con procedimento autonomo.	RPCT	Misura attuata. Nel 2022 è prevista la revisione del modello di dichiarazione
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Misura preventiva: Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. Le Commissioni sono formate inserendovi solo soggetti con i requisiti necessari di moralità (assenza di precedenti penali).	RPCT	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di divieto di occupazione successiva o "pantouflage" per i dipendenti cessati dal servizio	Misura Preventiva: si vieta per 3 anni dal congedo da una P.A. di lavorare per privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione di provenienza. I contratti in violazione del divieto sono nulli e i compensi vanno restituiti. <u>Si applica a dirigenti/funzionari con poteri autoritativi e negoziali, non in generale.</u> L'ente nel merito così procede: 1. all'atto dell'assunzione inserisce clausole nel contratto che vietano il pantouflage; 2. all'atto del congedo, raccoglie una dichiarazione di impegno dal dipendente eventualmente interessato; 3. nei bandi di gara prevede a carico del concorrente una dichiarazione di assenza di rapporti di lavoro con ex dipendenti dell'ente nei tre anni post congedo.	RPCT	2022

PTPCT e formazione	Misure di formazione	<p>- Formazione generale: rivolta a tutti i dipendenti, mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;</p> <p>- Formazione specifica: rivolta all'RPCT, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a illustrare e valorizzare gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera;</p> <p>- Formazione sul contenuto del PTPCT: rivolta a tutti i dipendenti per illustrare contenuti, misure e loro modalità di attuazione.</p> <p>La formazione è realizzata in parte con formatori esterni (F. generale e specifica), in parte dal RPCT (F. sui contenuti del PTPCT)</p>	RPCT	La misura è già attuta
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	<p>Misura preventiva: è inattuabile per le ridotte dimensioni della Camera. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."</p>	Dirigenti	La misura è già attuata
Trasparenza	Misure di trasparenza	<p>Si tratta di ottemperare agli obblighi di pubblicazione previsti da norme di legge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D.Lgs. n.33/2013 nelle varie rubriche della sezione di Amministrazione Trasparente della Camera; 2. D.Lgs. 50/2016, rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità; 3. D.Lgs. 97/2016 (f.o.i.a.), correttivo della L. 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013; <p>La pubblicazione costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte delle Autorità preposte, del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).</p> <p>Nella sez. del PTPCT dedicata alla trasparenza sono indicati: A) nominativi dei responsabili e degli uffici tenuti a trasmettere e pubblicare i dati, B) termini temporali di pubblicazione dati e di monitoraggio periodico;</p>	Dirigente Responsabile Compliance Amministrativa e Uffici preposti	La misura è già attuata
Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	<p>Misura preventiva: prevista dall'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni di illeciti in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione. La camera si è dotata di applicativo ad hoc per la segnalazione protetta da parte dei dipendenti.</p>	RPCT	La misura è già attuata

Controllo	Misure di controllo	Misura ulteriore: il c.d. "piano dei controlli" consiste nella effettuazione di verifiche, a campione, sulle attività della Camera così da favorire l'osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e l'applicazione delle misure previste dal Piano. La frequenza dei controlli è variabile a seconda dell'attività posta sotto verifica; all'attività di controllo, eseguita dai responsabili delle u.o. coadiuvati dai funzionari con p.o. e dai dirigenti di area, segue una verbalizzazione firmata, sulla quale il RPCT conduce una verifica di II livello atta a constatare le modalità di esecuzione e la veridicità dell'esito delle verifiche, apponendo al termine anche la propria sottoscrizione.	Responsabili u.o., funzionari con p.o., dirigenti e RPCT	Misura attuata
-----------	---------------------	---	--	----------------

Le misure non sono fisse, bensì si adattano all'evoluzione dei processi e delle attività amministrative oltre che al contesto esterno, con aggiornamento annuale e aggiustamenti dettati dalle circostanze, tramite una vera e propria attività di riesame che può portare a individuare nuove misure e a dismetterne altre.

Rispetto alla sintetica elencazione tabellare delle misure anticorruzione di carattere generale e obbligatorio adottate dall'ente, di seguito si forniscono maggiori dettagli utili a comprendere le procedure con cui in concreto dette misure vengono applicate al contesto interno:

Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica: misure preventive non discrezionali. Nei casi in cui si verificano reati contro la P.A. (art. 314/320 c.p.) che comportano il rinvio a giudizio, l'ente dispone il trasferimento d'ufficio obbligatorio sulla base della L. 97/2001. Può essere trasferimento di sede o di ufficio o di entrambi. Nell'impossibilità, sovviene la allocazione in posizione di aspettativa o di disponibilità. Nel caso intervenga la sentenza di condanna, anche non definitiva, l'ente applica la sospensione dal servizio che perde efficacia in caso di proscioglimento o assoluzione. Se la condanna diventa definitiva, l'ente procede a estinguere il rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare.

Rotazione straordinaria: misura di tipo successivo al verificarsi di un fenomeno corruttivo, conseguente all'avvio di procedimento disciplinare/penale per corruzione (art. 16 D.Lgs. 165/2001) e volta a evitare danno d'immagine e all'imparzialità dell'azione amministrativa: si prevede l'inserimento nel Codice di Comportamento dell'obbligo di segnalare all'Ente, per iscritto in modo formale, tramite apposita dichiarazione da predisporre, la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Codice di comportamento: misura adottata dall'ente, portata a conoscenza di tutti i dipendenti e pubblicata sul portale dell'ente, necessita di una revisione parziale per adeguarne il testo alle nuove disposizioni di ANAC sul PNA 2019 nonché alle nuove modalità di offerta dei servizi in modalità digitale e a distanza. Sulle modifiche sarà acquisito il parere dell'O.I.V.; il Codice rimarrà pubblicato sul portale un mese per la consultazione esterna e la raccolta di eventuali contributi. Il Codice è reso noto agli affidatari esterni dell'ente – di lavori, forniture, servizi - mediante apposizione di clausole specifiche sul vincolo di rispetto dei principi in esso contenuti negli schemi di incarico.

Misure di disciplina del conflitto di interesse: misura preventiva per situazioni reali, potenziali o strutturali che minano la imparzialità dell'azione amministrativa. E' previsto l'obbligo di astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di adozione di atti interni al procedimento e finali da parte di soggetti in

situazioni di conflitto di interessi, nonché l'obbligo di segnalare tali circostanze con propria dichiarazione firmata al dirigente che dispone sui casi e comunica la decisione all'interessato. Tale previsione è inserita nel Codice di Comportamento dell'ente. Sia le dichiarazioni dei dipendenti che le disposizioni organizzative dei dirigenti sono conservate agli atti. La misura è attuata mediante una procedura interna di analisi e rilevazione delle situazioni critiche, articolata nelle fasi seguenti:

a) inserimento negli atti di incarico di espresse cause ostative al conferimento; b) raccolta da parte dei dirigenti di dichiarazioni di insussistenza di potenziale conflitto di interessi e di astensione da parte degli interessati all'atto del conferimento di incarico; c) controllo dell'insussistenza di cause di conflitto di interesse da parte del RPCT con controlli a campione delle dichiarazioni di insussistenza rilasciate; d) acquisizione di eventuali dichiarazioni di dipendenti che segnalino situazioni di conflitto di interessi alla dirigenza durante l'attività corrente; e) disposizioni organizzative impartite al dipendente interessato dal RPCT in tali casi; f) conservazione agli atti dei documenti del procedimento.

Misure di inconferibilità/incompatibilità: misure preventive (art.20 L. 39/2013) inerenti incarichi affidati a dirigenti/amministratori; il procedimento con cui l'ente camerale disciplina tali misure è analogo a quello illustrato nel caso precedente del conflitto di interesse.

Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: misura preventiva disciplinata nell'ambito del codice di comportamento e dalle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. E' obbligo per chi, chiamato a far parte di commissioni, riscontri potenziali conflitti di interesse, astenersi dal parteciparvi, secondo i canoni già descritti ampiamenti in precedenza in merito alla disciplina dei conflitti di interesse.

Pantouflage: misura di protezione dalla c.d. "incompatibilità successiva", posta a carico dei dipendenti, in base a cui nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A. coloro che hanno esercitato attività negoziali o autorizzative non possono prestare attività lavorativa con i privati destinatari di provvedimenti ampliativi della sfera soggettiva. In relazione al fenomeno, l'ente camerale opera:

1. informando il personale sull'obbligo sancito dalla norma e inserendo, all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente, clausole nel contratto che vietano il pantouflage;
2. una dichiarazione obbligatoria rilasciata all'atto del congedo o della cessazione definitiva del rapporto di lavoro, in cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di "pantouflage";
3. inserendo nei bandi di gara e negli atti prodromici all'affidamento, tra i requisiti generali, la condizione che l'operatore non abbia stipulato contratti di lavoro con dipendenti cessati dell'ente o conferito a essi incarichi in violazione della norma specifica.

Rotazione del personale: misura preventiva non applicabile alla struttura della Camera in quanto, per il limitato numero di dipendenti in possesso di specifiche specializzazioni a presidio di numerose funzioni, l'avvicendamento sulle funzioni provocherebbe un diffuso malfunzionamento dell'ente a danno della clientela e rischiando di produrre fenomeni di cattiva amministrazione.

Formazione: misura che mira ad accrescere nel personale la cultura dell'etica all'interno dell'ente. La formazione al personale è proposta in corso d'anno dall'ente camerale con:

- formazione generale: rivolta a tutti i dipendenti, mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- formazione specifica: rivolta all'RPCT, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a illustrare e valorizzare gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera;
- formazione sul contenuto del PTPCT: rivolta a tutti i dipendenti per illustrare contenuti, misure e loro modalità di attuazione.

Tutela del whistleblower: misura preventiva di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni di illeciti in modo da escludere penalizzazioni e incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione. La Camera si è dotata di applicativo ad hoc per la segnalazione protetta da parte dei dipendenti. La segnalazione inviata viene presa in carico dal RPCT e trattata secondo quanto prevede il nuovo regolamento in materia di W.B. approvato da ANAC nell'agosto 2020.

Misure di controllo: il "piano dei controlli" è una misura ulteriore basata su verifiche, a campione, delle attività della Camera a più elevato rischio di eventi corruttivi. La frequenza dei controlli è variabile, è eseguita dai responsabili delle u.o. coadiuvati dai funzionari con p.o. e dai dirigenti di area, è verbalizzata e sottoscritta dal RPCT. Il procedimento così articolato:

- individuazione delle funzioni a maggior rischio, sulla base del Registro dei Rischi;
- scelta, con criterio di rotazione, di un campione da sottoporre a controllo;
- verifica puntuale della presenza o assenza di episodi di illegalità;
- nell'eventualità, procedure di rimozione delle cause dell'evento;
- verbalizzazione del procedimento di controllo da parte del responsabile del servizio e trasmissione degli atti al RPCT per eventuali avvii di procedimenti conseguenti al verificarsi di un evento corruttivo;
- controllo di II livello e archiviazione dei verbali da parte del RPCT.

La periodicità dei controlli è almeno annuale, con cadenze temporali più ravvicinate per le attività a più elevato impatto e probabilità di rischio e con frequenza anche maggiore sui processi che prevedono la gestione di denaro. Il piano dei controlli ha una "controindicazione" di carattere organizzativo, in quanto richiede tempi significativi di esecuzione.

Vigilanza sulle società partecipate: l'ente vigila sulla corretta applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte della propria azienda speciale "PromoImpresa – Borsa Merci", verificando in particolare: l'effettiva nomina del RPCT, l'istituzione nel sito web di una sezione

denominata “Amministrazione trasparente” e l’adozione del PTCPT aziendale con le misure di prevenzione della corruzione. Dal momento che il RPCT della Camera di Commercio coincide con il RPCT dell’azienda speciale, la vigilanza sulla adozione e corretta implementazione del PTCPT dell’azienda speciale e dell’operato del RPCT è esercitata dal Vice Segretario Generale Vicario che rilascia al RPCT e al CDA dell’azienda nonché, per conoscenza, alla Giunta camerale, una relazione annuale dell’avvenuto monitoraggio con eventuali correzioni e suggerimenti di cui tenere conto nell’aggiornamento del PTPCT successivo.

Misure SPECIFICHE: per l’esame dei contenuti di tali misure, molto dettagliate e numerose, si rinvia **all’allegato 1 “Schede di rischio Misure Specifiche”**.

Valore Pubblico: la TRASPARENZA

Per quanto concerne l’illustrazione dettagliata delle misure per l’attuazione degli obblighi di trasparenza amministrativa, con l’indicazione dei responsabili per l’elaborazione/pubblicazione dei dati e i riferimenti temporali di aggiornamento/pubblicazione dei medesimi, si rinvia all’**allegato 2 “Attuazione degli obblighi di Trasparenza”**.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

La Camera di Commercio di Mantova è attualmente interessata da un processo di accorpamento con le consorelle di Cremona e di Pavia, in ottemperanza al disposto del DM 16/2/2018 che ha istituito il nuovo ente che nascerà dalla fusione dei tre preesistenti.

L'iter ha preso vita il 1/3/2018 con la pubblicazione della norma statutaria per la composizione del nuovo Consiglio ma l'iter amministrativo non è a oggi concluso a causa di ripetuti procedimenti promossi in sede amministrativa.

Si aggiunga che il D. Lgs. 219/2016 vieta agli enti in accorpamento qualsiasi assunzione, a qualsiasi titolo e con qualunque forma di contratto di lavoro, sino ad accorpamento compiuto.

Ne segue che la dotazione organica della Camera di Mantova, per il fisiologico turn-over causato dal congedo di unità di personale che negli anni ha maturato i requisiti per la quiescenza, dal 1/1/2016 al 31/5/2022 è scesa da 60 a 46 unità, con un decremento del 23,3% dell'organico e un aumento dell'età media dei dipendenti, cresciuta dai 49 ai 53 anni, con 34 dipendenti (74%) nella fascia 51-60 anni.

In un quadro di progressivo depauperamento di risorse umane le riorganizzazioni attuate per assicurare il presidio dei servizi in efficienza sono state fondate sulla diversificazione via via crescente delle competenze del personale in servizio, operando nella logica del "multitasking" e spinte dalla contingenza più che dalle logiche di una compiuta programmazione che deve poter contare sulla possibilità di decidere quale sia l'appropriato dimensionamento della struttura per gli obiettivi di sviluppo che l'ente si prefigge.

Gli interventi più significativi hanno riguardato, con il fine di liberare tempo di lavoro per altre attività di supporto alle imprese:

- la digitalizzazione dei servizi: tutte le attività di front e back office sono state riorganizzate per essere offerte a distanza. Attualmente, salvo che per le istanze di cancellazione dei protesti e per una residuale parte di utenza anagrafico-certificativa o che richieda dispositivi digitali, i servizi sono tutti offerti tramite flussi operativi digitali; analoga evoluzione è stata applicata ai servizi di assistenza e affiancamento alle imprese per le attività promozionali (accesso ai bandi, assistenza-consulenza per l'internazionalizzazione, informazione/formazione per imprenditori, ...);
- una integrazione spinta, nell'ambito dei quattro ambiti strategici in cui è diviso l'ente (amministrativo, anagrafico, promozionale, della Compliance amministrativa). E' stato attuato un paio di anni or sono l'inserimento del servizio di regolazione del mercato nell'area anagrafica; è stato individuato l'ambito della "compliance amministrativa" che interessa (e richiede) trasversalmente il contributo delle altre aree dell'ente; l'area promozionale lavora sostanzialmente in team, con situazioni di frequente contiguità operativa su progetti e iniziative locali e di sistema.

La vera riorganizzazione dell'ente si avrà dopo l'accorpamento quando, per la vastità del territorio coperto e il numero dei dipendenti ereditato dalle tre Camere, sarà più chiaro su quali competenze si potrà fare affidamento e sarà possibile avanzare agli organi una proposta di organizzazione della struttura nella prospettiva di accompagnare la programmazione pluriennale degli interventi a favore del sistema economico.

Organizzazione del Lavoro Agile

La Camera di Commercio di Mantova, che ha sperimentato nel periodo marzo 2020/ottobre 2021 il lavoro a distanza durante la pandemia nella forma del "lavoro da remoto", di fatto trasponendo le attività di ufficio al domicilio, con percentuali variabili di personale interessato a seconda dell'andamento dell'epidemia, ha cessato tale forma nell'ottobre 2021 in applicazione del D.M. Brunetta e ha, successivamente nei mesi di Novembre 2021/febbraio 2022, organizzato il Lavoro Agile secondo le disposizioni della L. 81/2017, applicando dal mese di marzo 2022 il regolamento di cui si è dotata. Il disciplinare approvato prevede preliminarmente la mappatura e l'individuazione dei servizi attivabili a distanza, la presentazione entro il mese di gennaio di ogni anno delle istanze di L.A., l'assegnazione del L.A. nell'ambito della percentuale massima definita a priori dall'ente secondo l'applicazione di criteri di priorità individuati nel regolamento, le modalità di svolgimento del L.A., con particolare riguardo all'obbligo di concordare con il responsabile diretto il P.I.L.A. (progetto individuale di lavoro agile), il monitoraggio delle attività realizzate e degli obiettivi conseguiti rispetto ai target assegnati.

La situazione attuale del L.A. nell'ente è rappresentata nella tabella che segue:

	Area Amministrativa	Area Anagrafica/RdM	Area Promozionale
Periodo di riferimento dal 1/3/2022 al 31/1/2023			
N° persone in L.A.	2	5	2
N° gg/settimana	1 gg. cadauna unità	2 gg. per 3 unità 1 gg. per 2 unità	1 gg. cadauna unità
Criteri di individuazione delle risorse utilizzate	<ul style="list-style-type: none"> - mappatura processi e individuazione attività idonee al L.A. - volontarietà della scelta del L.A. - tutti gli uffici hanno garantito il presidio in presenza - il personale in L.A. è pari al 19,56% - la selezione è stata attuata con criteri di priorità indicati nel regolamento 		

Kpi utilizzati per la misurazione delle prestazioni	<p>KPI individuati nei PILA concordati, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. elaborazioni e rilevazioni realizzate in L.A. nel mese; - % delle richieste semplici evase nel mese; - n. pratiche di finanziamento evase/n. pratiche di finanziamento assegnate nel mese; - n. pratiche certificative per l'estero evase/n. pratiche assegnate nel mese - n. pratiche Reg. Imprese evase/n. pratiche R.I. assegnate nel mese
Risultanze emerse	<p>Dopo i primi tre mesi di sperimentazione del L.A. i risultati appaiono in linea con le aspettative; gli obiettivi sono stati raggiunti e le prestazioni sono almeno pari a quelle rese in presenza;</p> <p>sono rilevabili vantaggi in termini di spazi non utilizzati, con contenimento dei costi di funzionamento;</p> <p>sono soddisfatte le esigenze di conciliazione famiglia/lavoro delle dipendenti e del dipendente che hanno richiesto il L.A.</p> <p>le richieste di L.A. sono state superiori alle posizioni concesse, per cui si ritiene che si possa pensare a un aumento in futuro dei dipendenti in L.A.</p>

Strategia possibile per l'applicazione del L.A. negli anni a venire: dipenderà inevitabilmente dal processo di accorpamento in corso che, intervenendo nel breve periodo, renderà necessaria la riprogrammazione del L.A. su una platea di fruitori più ampia, avendolo preliminarmente disciplinato nel nuovo ente con un regolamento da adottare. Sul piano teorico, il modello attualmente sperimentato dall'ente camerale mantovano potrebbe avere l'evoluzione seguente:

Finalità L.A.:	<ul style="list-style-type: none"> - conciliazione famiglia/lavoro (L. 81/17) e conseguente benessere organizzativo; - consolidamento competenze digitali nel personale; - favorire un utilizzo razionale di spazi di lavoro avvantaggiando la gestione degli oneri di funzionamento complessivi; - un minimo di decongestione del traffico, minori spostamenti, vantaggi ambientali indotti.
Perimetro di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> - ampliamento delle funzioni idonee al L.A. che la Dirigenza individuerà ex novo; - aumento del n. dei dipendenti in L.A. per le funzioni già individuate; - aumento del n. delle giornate in L.A. nel rispetto del regolamento.
Soggetti coinvolti nel processo	S.G., Dirigenza, Uff. personale, Resp. dei servizi e delle u.o., organizzazioni sindacali
n. persone interessate	> 9, attualmente coinvolte
n. gg. a persona/mese	Fino a 12/mese, oggi essendo max. 8 gg./mese

Monitoraggio	A cadenza mensile, secondo i progetti individuali, con attività assegnate, KPI e target misurabili ex post e reportistica mensile, come prevede il regolamento
Investimenti a sostegno del L.A.	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione interna: avviso per la presentazione delle domande e informazione puntuale ai dipendenti sul perimetro di attività in L.A.; - dotazione informatica per la parte software: piattaforma e applicativi dedicati; - dotazione strumentale hardware efficiente mediante fornitura di p.c. portatili; - formazione per l'uso delle piattaforme e applicativi da remoto, se necessario.

Fabbisogni di personale e formativi

La Camera di Commercio di Mantova, trovandosi impegnata nel processo di accorpamento, è ancora soggetta ai vincoli assunzionali sanciti dal D. Lgs. 219/2016 che all'art. 3 comma 9 recita: "fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, alle camere di commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione".

In sostanza l'accorpamento definirà se vi sarà personale in soprannumero e che dovrà essere ricollocato con le citate procedure di mobilità o se, al contrario, permarranno fabbisogni di personale soprattutto con riguardo a specifiche professionalità.

Fino ad allora, come è stato nell'ultimo sessennio, la Camera non può procedere alla rilevazione di fabbisogni che:

- A) non può in ogni caso soddisfare, in presenza dei presupposti di legge che vincolano al divieto assoluto di assumere;
- B) non ha senso rilevare come camera singola, nell'imminenza di un accorpamento che comporta una riorganizzazione complessiva sulla base delle competenze disponibili e un riassetto complessivo della struttura.

Per tali motivi si ritiene superfluo procedere alla rilevazione dei fabbisogni, rinviandola al post accorpamento.

In merito ai **fabbisogni formativi**, l'ente ha già individuato alcune linee formative da proporre al personale per accompagnare la crescita professionale dei dipendenti, aumentarne le competenze e permettere di raggiungere gli obiettivi pianificati.

Nel preventivo economico 2022 le risorse disponibili per la formazione del personale ammontano complessivamente a € 15.000,00, di cui € 10.000,00 per i corsi professionalizzanti ed € 5.000,00 per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, anticorruzione, trasparenza e formazione del Segretario Generale.

Le proposte formative potranno essere integrate in corso d'anno. I corsi individuati saranno erogati al personale camerale entro l'anno 2022.

Di seguito si offre una illustrazione delle iniziative di formazione previste per l'anno 2022:

Ambito strategico	Aumento delle competenze informatiche per la gestione dei servizi digitali			
Descrizione fabbisogni	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Costo
Utilizzo dei fogli di calcolo a livello base o avanzato	Introduzione ai fogli di calcolo Lavorare con le tabelle Usare formule e funzioni	Aumentare la qualità e la fruibilità dei prodotti (relazioni, documenti, ...) elaborati dagli uffici sia ad uso interno che esterno	Tutto il personale	€ 1.200,00
	Usare formule e funzioni avanzate	Uso autonomo dell'applicativo	Personale Area Promozionale?	€ 400,00
Lavorare e collaborare a distanza in modo efficace e sicuro	Gestione posta elettronica Google Drive Google Calendar Google Meet e Zoom	Semplificazione e velocizzazione delle attività di comunicazione, programmazione, condivisione documenti grazie al pieno sfruttamento delle potenzialità degli strumenti in dotazione	Dirigenza e Responsabili di servizio / ufficio	€ 1.600,00
	Sicurezza delle informazioni nello SW	Incrementare il livello di sicurezza nella gestione delle informazioni attraverso l'adozione generalizzata di adeguate contromisure	Tutto il personale	€ 400,00
	Gestione e conduzione di un incontro virtuale	Migliorare la capacità dei dipendenti di progettare, organizzare e gestire gli incontri virtuali	Dirigenza e Responsabili di servizio / ufficio	€ 400,00

Ambito strategico	Allineare le competenze alle novità normative e/o interpretative di settore			
Descrizione fabbisogni	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Costo
Accrescere le conoscenze specifiche e le competenze professionali dei dipendenti camerali	Diffondere la cultura del dato in visura	Migliorare la conoscenza del Registro Imprese: contenuti e output camerali	Addetti Registro Imprese	€ 400,00
	Nuovo quorum Evasione delle pratiche telematiche di bilancio	Migliorare la capacità di utilizzo dei prodotti Infocamere	Addetti Registro Imprese	€ 800,00
	Conciliacamera	Migliorare la capacità di utilizzo del prodotto Infocamere	Addetti Ufficio Conciliazione	€ 400,00
	Gestione dei fascicoli - parte tecnica e parte normativa	Ottimizzare la creazione dei fascicoli in Gedoc	Addetti Ufficio Gestione Documentale	€ 800,00
	Busta paga	Migliorare la capacità di leggere e interpretare la busta paga	Addetti Ufficio Personale	€ 400,00
Ambito strategico	Protezione dei dati personali, Trasparenza e Anticorruzione – (Formazione obbligatoria)			
Descrizione fabbisogni	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Costi
Assicurare ai dipendenti una adeguata conoscenza delle norme in materia di protezione dei dati personali, trasparenza e anticorruzione ed accrescere la loro capacità di applicarle concretamente al lavoro quotidiano	Governance Privacy	Accrescere la capacità di assumere decisioni in materia	Addetti Ufficio Compliance	€ 400,00
	Informative sul trattamento dei dati personali	Migliorare la qualità delle informative	Responsabili U.O.	€ 400,00
	Amministratore di sistema	Corso professionalizzante ai fini della nomina	Referente Informatico	€ 400,00
	Registro dei Trattamenti e applicativo REGI	Migliorare la conoscenza del prodotto Infocamere	Responsabili U.O.	€ 400,00
	Gli accessi alla luce della normativa privacy	Migliorare la capacità di gestione delle richieste di accesso	Responsabili U.O.	€ 400,00
	Obblighi di pubblicazione e protezione dei dati personali	Migliorare la capacità di bilanciare le opposte esigenze di trasparenza e privacy	Addetti Ufficio Compliance	€ 400,00