



CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

REV_0 Giugno 2022

Sommario

PREMESSA	3
1. IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 La mission	4
1.2 Perimetro delle attività svolte - le funzioni	4
1.3 La struttura organizzativa	6
1.4 risorse economiche	13
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	16
2.1 Lo scenario socioeconomico	16
2.2 Il potenziale rischio corruttivo	18
2.3 Lo scenario normativo.....	20
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	21
3.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici.....	21
3.2 Performance operativa	34
3.3 Pari opportunità	46
3.4 Performance individuale	47
3.5 Rischi corruttivi e trasparenza.....	55
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO	62
4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa	62
4.2 Organizzazione del lavoro agile.....	65
4.3 Fabbisogno del personale e piano formativo.....	70
4.4 Semplificazione delle procedure	99
5. MODALITA' DI MONITORAGGIO	103
5.1 Il monitoraggio della performance	103
5.2 Il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza	103

Allegati:

Allegato 1 - Indicatori 2022 processi sistema qualità

Allegato 2 - Metodologia e processo di elaborazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 3 - Registro del rischio

Allegato 4 - Flussi per l'attuazione degli obblighi di trasparenza”

Allegato 5 – Piano formativo 2022

PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto legge n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" introduce, per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, l'adozione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La previsione normativa nasce con l'obiettivo di superare le molteplicità e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione, ad oggi in uso, ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa.

In particolare, il PIAO vuole rappresentare una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni, assicurando la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa nonché il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese anche con una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi da attuarsi altresì in materia di diritto di accesso nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della L. 190/2012.

Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa, oltre ai Piani tipici del ciclo della performance (PDP – POLA – PTCT – PAP), anche il Piano triennale del fabbisogno del personale e il Piano formativo del personale e deve, inoltre, dare indicazione delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda digitale.

Inizialmente le Pubbliche Amministrazioni e quindi anche le Camere, avrebbero dovuto adottare il PIAO entro il 31 gennaio 2022 ma il termine è stato a più riprese prorogato e da ultimo, con Decreto Legge n. 36 del 30/04/2022, è stato fissato al 30/06/2022.

In relazione al differimento e al correlato prolungarsi dei tempi di adozione la Camera, previo confronto con l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), ha proceduto comunque all'adozione di tutti i documenti che devono confluire nel PIAO ed in particolare:

- con delibera n. 18 del 18/02/2022 si è provveduto all'approvazione del Piano della performance 2022-2024 e all'aggiornamento per il medesimo triennio del Piano azione positive, rinviando, per quanto concerne il POLA al documento già adottato con delibera n. 19 del 12/02/2021;
- con delibera n. 40 del 8/4/2022 si è provveduto all'adozione del Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024;
- con delibera n. 43 del 8/4/2022 si è provveduto all'adozione delle Linee guida 2021-2023 per i progetti di trasformazione digitale della Camera
- con delibera n. 57 del 29/4/2022 si è provveduto all'adozione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e del piano formativo 2022.

Per quanto sopra, in sede di prima applicazione, la Camera di Commercio Venezia Rovigo, ha inteso procedere con un documento nel quale sono stati ricondotti i contenuti dei diversi strumenti già approvati cercando, ove possibile di semplificare e razionalizzare soprattutto le parti comuni (analisi del contesto, modalità di monitoraggio, ecc.) e integrando, dove necessario alla luce anche di quanto definito dalle Linee Guida Unioncamere rilasciate ad aprile 2022 e successivamente integrate da specifico format.

1. IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 La mission

La nuova Camera di commercio di Venezia Rovigo è un ente costituito il 20 luglio 2015 e rappresenta il primo accorpamento volontario delle due Camere di commercio di Venezia e di Rovigo, voluto e deliberato dai rispettivi Consigli camerali il 30 luglio 2014.

Con l'accorpamento, si sono estinti i due enti precedenti ma la storia bicentenaria che li rappresentava è confluita nella nuova Camera, portando con sé usi, consuetudini, tradizioni, relazioni che progressivamente si sono integrati con un unico obiettivo: il miglioramento continuo funzionale allo sviluppo del territorio e delle imprese in un'ottica di continuità con il passato ma, soprattutto, di adeguatezza alle nuove e mutate esigenze del sistema imprenditoriale, legate all'evoluzione sempre più globalizzata dell'economia e alla necessità di semplificare e razionalizzare l'azione amministrativa.

Il nuovo ente prosegue nella continuità e peculiarità dei valori ereditati dalle Camere di commercio di Venezia e Rovigo e ripresi anche nello Statuto, approvato dal Consiglio camerale in data 19 ottobre 2015.

Il contesto normativo, nell'esigenza di riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica temperata da un accrescimento dell'efficienza ed efficacia dei pubblici servizi, rende la Camera di Commercio di Venezia Rovigo fortemente impegnata in obiettivi di sviluppo e promozione dei territori e dei relativi sistemi economici unitamente a obiettivi di sburocratizzazione, innovazione, digitalizzazione dei servizi, valorizzazione dell'interoperabilità in collaborazione con le altre amministrazioni.

In tale ottica la Camera di Commercio di Venezia Rovigo si presenta, quindi, come un'organizzazione forte, dinamica e creativa, fondata sul valore delle persone e sul rigore di una cultura rivolta alla ricerca del miglioramento continuo, dell'eccellenza dei servizi erogati e delle relazioni con i propri clienti in primis il sistema delle imprese.

1.2 Perimetro delle attività svolte - le funzioni

La Camera di Commercio industria artigianato e agricoltura di Venezia Rovigo è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni d'interesse generale per il sistema delle imprese promuovendo lo sviluppo dell'economia locale, come previsto dalla legge 580/1993.

In particolare, la Camera di commercio, attraverso i suoi programmi, offre alle imprese la possibilità di sviluppare il proprio progetto imprenditoriale, sostenendo il posizionamento dell'impresa nei mercati locali, nazionali e internazionali, garantendo un dialogo continuo con il sistema imprenditoriale e con gli organismi di rappresentanza, finalizzato alla crescita del tessuto economico territoriale e offrendo servizi volti alla tutela dei diritti soggettivi.

Il recente Decreto Lg.vo n. 219/2016 di attuazione della delega per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, ha ridefinito le funzioni delle Camere di commercio con previsione di:

Attività core (finanziate con il diritto annuale)

- ✓ Tenuta e gestione del registro delle imprese.
- ✓ Formazione e gestione del fascicolo informatico d'impresa.

- ✓ Tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza/conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, la rilevazione dei prezzi e delle tariffe, il rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione.
- ✓ Informazione, formazione e supporto organizzativo e assistenza alle PMI per la preparazione ai mercati internazionali, con esclusione delle attività promozionali direttamente svolte all'estero.
- ✓ Valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo, con esclusione delle attività promozionali direttamente svolte all'estero.
- ✓ Orientamento al lavoro e alternanza scuola-lavoro.

Attività oggetto di convenzione con soggetti pubblici e privati (es. digitalizzazione e risoluzione alternativa delle controversie)

Attività in regime di libero mercato "pay per use" (es. attività di assistenza e supporto alle imprese)



Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla Camera, si riporta di seguito la mappa sintetica dei processi.

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo
PROCESSI INTERNI	A Governo camerale	A1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente	A1.1 Performance camerale
			A1.2 Compliance normativa
			A1.3 Organizzazione camerale
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1 Gestione e supporto organi
			A2.2 Promozione e sviluppo dei servizi camerali
			A2.3 Gestione documentale
	B Processi di supporto	A3 Comunicazione	A2.4 Rilevazioni statistiche
			B1 Risorse umane
			B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede
PROCESSI PRIMARI	C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza	B3.1 Diritto annuale
			B3.2 Contabilità e finanza
		C2 Tutela e legalità	C1.1 Gestione del registro delle imprese, albi ed elenchi
C1.2 Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa			
C2.1 Tutela della legalità			
		C2.2 Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato	
		C2.3 Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti	

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo	
D Sviluppo della competitività			C2.4 Sanzioni amministrative	
			C2.5 Metrologia legale	
			C2.6 Registro nazionale dei protesti	
			C2.7 Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi	
			C2.8 Rilevazione prezzi/tariffe e borse merci	
			C2.9 Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo	
			C2.10 Tutela della proprietà industriale	
			D1 Internazionalizzazione	D1.1 Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
				D1.2 Servizi certificativi per l'export
				D2 Digitalizzazione
	D2.2 Servizi connessi all'agenda digitale			
	D3 Turismo e cultura	D3.1 Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura		
	D4 Orientamento al lavoro ed alle professioni	D4.1 Orientamento		
		D4.2 Alternanza scuola/lavoro e formazione per il lavoro		
		D4.3 Supporto incontro d/o di lavoro		
		D4.4 Certificazione competenze		
	D5 Ambiente e sviluppo sostenibile	D5.1 Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile		
		D5.2 Tenuta albo gestori ambientali		
		D5.3 Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale		
	D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	D6.1 Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa		
		D6.2 Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni		
		D6.3 Osservatori economici		

1.3 La struttura organizzativa

Gli organi

Sono organi della Camera di Commercio:

- il Consiglio
- la Giunta
- il Presidente
- il Collegio dei Revisori dei Conti

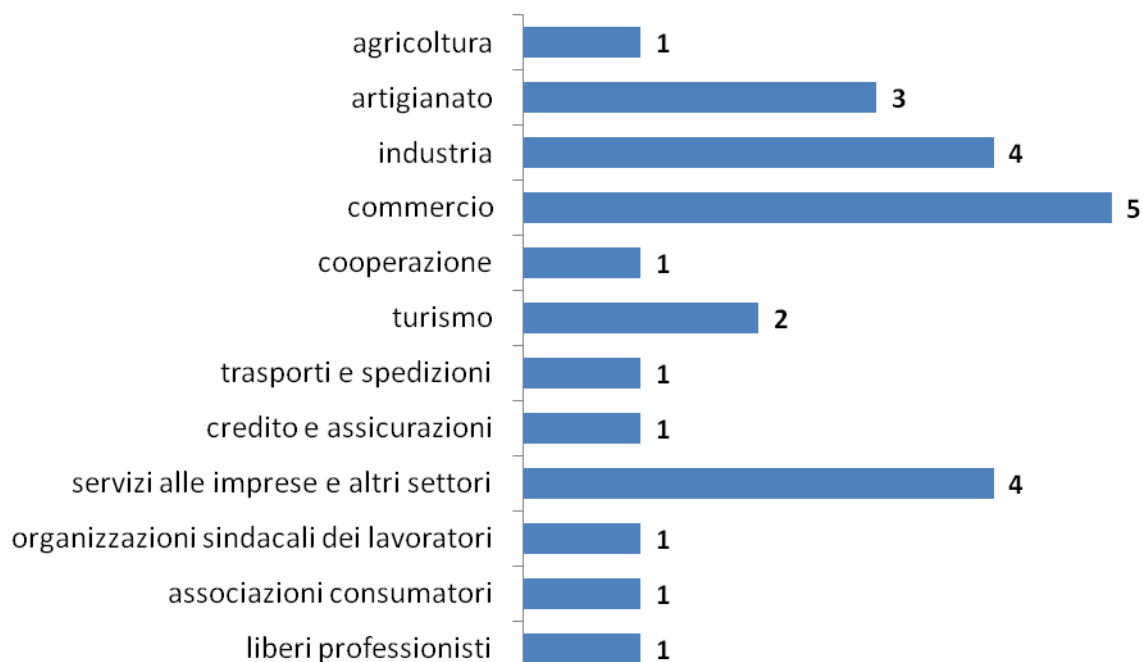
Consiglio

Organo politico-amministrativo dell'Ente, determina l'indirizzo generale della Camera di Commercio, ne controlla l'attuazione, adotta gli atti fondamentali attribuiti dalla legge e dallo Statuto alla sua competenza. Dura in carica 5 anni.

Svolge, in particolare, le seguenti funzioni:

- delibera lo statuto e le relative modifiche ed i regolamenti;
- elegge tra i suoi componenti, con distinte votazioni, il presidente e la giunta e nomina i membri del collegio dei revisori dei conti;
- determina gli indirizzi generali e approva il programma pluriennale di attività della camera di commercio, previa adeguata consultazione delle imprese;
- approva la relazione previsionale e programmatica, il preventivo economico e il suo aggiornamento, il bilancio di esercizio.

Consiglio camerale - n. rappresentati per settore

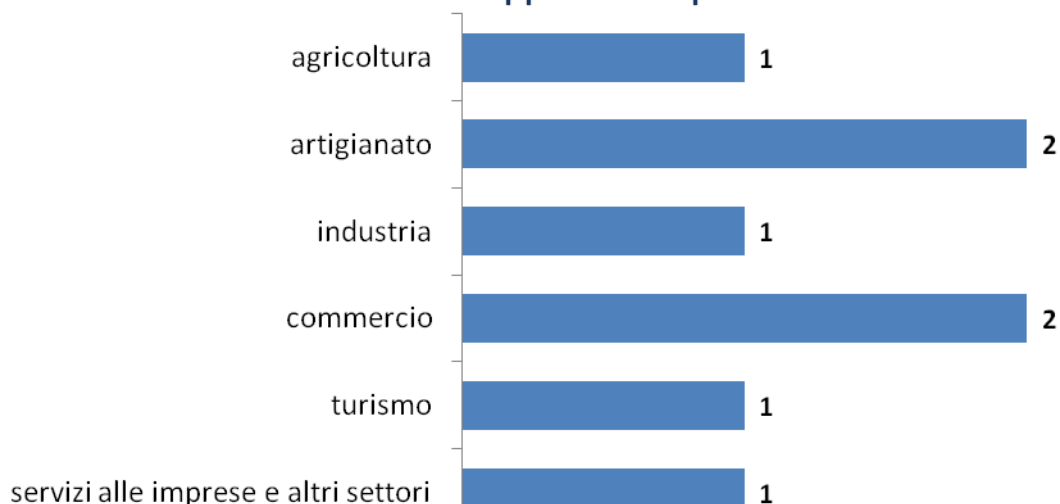


Giunta

Organo esecutivo della Camera di commercio che gestisce le risorse camerali e attua gli indirizzi programmatici fissati dal Consiglio:

- Approva il budget annuale
- Approva i provvedimenti per realizzare i programmi del Consiglio
- Approva la costituzione di aziende speciali e le partecipazioni societarie
- Verifica il raggiungimento degli obiettivi dell'attività

Giunta camerale - n. rappresentati per settore



Presidente

Rappresenta la Camera di Commercio, convoca e presiede il Consiglio e la Giunta, ne determina l'ordine del giorno e, in caso di urgenza, provvede agli atti di competenza della Giunta. In tal caso gli atti sono sottoposti alla Giunta per la ratifica.

Dura in carica cinque anni, in coincidenza con la durata del Consiglio e può essere rieletto due sole volte.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è l'organo di controllo della regolarità contabile-finanziaria della gestione della Camera di Commercio ed è composto da tre membri designati dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, con funzioni di Presidente, dal Ministro dello Sviluppo Economico e dal Presidente della Giunta Regionale. Dura in carica quattro anni.

L'ente si avvale, inoltre, dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance.

In particolare a partire dal 2022 la Camera di Commercio Venezia Rovigo ha aderito alla convenzione Unioncamere Veneto per l'affidamento in forma associata dell'incarico di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione della performance) di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009 in favore delle CCIAA di Padova, Verona, Venezia Rovigo, Treviso-Belluno, Vicenza ai sensi dell'art. 15, legge 7 agosto 1990, n. 241.

Le articolazioni della struttura organizzativa

La CCIAA di Venezia Rovigo è articolata in 4 Aree dirigenziali, ciascuna delle quali affidata ad una posizione dirigenziale.

Le Aree sono a loro volta suddivise in Servizi e Uffici.

All'Area 1 – “Segretario Generale” compete la promozione e lo sviluppo dei territori (trasversale con l'Area 2), l'attività di supporto alla digitalizzazione delle imprese, la gestione della Segreteria generale, il Servizio Risorse Umane e lo sviluppo organizzativo, il trattamento economico e la formazione del personale. I servizi “Orientamento al lavoro”, “Contabilità ASPO”, l'ufficio “Archivio e Protocollo” e “Avvocatura camerale” dipendono direttamente dal Segretario Generale.

L'Area 2 – “Amministrazione Interna e Progetti Internazionali” gestisce la promozione e lo sviluppo dei territori (trasversale con l'Area 1), occupandosi in particolare dei progetti internazionali, delle certificazioni estero e delle relazioni esterne (comunicazione – URP). Si occupa della programmazione, del controllo della gestione e qualità (trasversalmente con l'Area 3); cura tutti gli adempimenti collegati alla gestione economico-patrimoniale e finanziaria del gruppo Camera di Commercio, compreso il Diritto annuale.

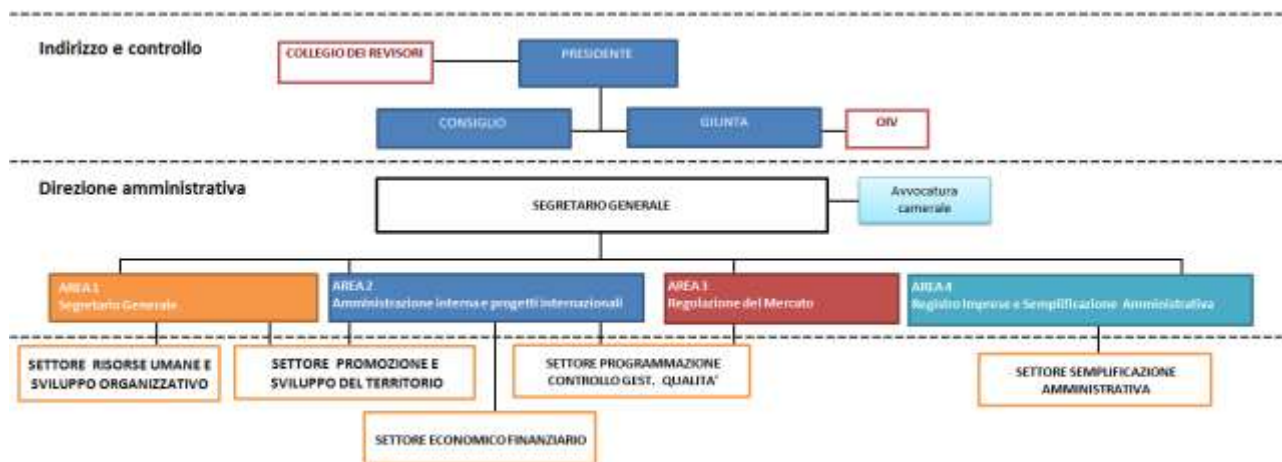
L'Area 3 – “Regolazione del Mercato” cura la tutela della proprietà industriale, del consumatore e della fede pubblica; si occupa delle Sanzioni e Protesti e dell'Amministrazione trasparente.

L'Area 4 “Registro Imprese e Semplificazione Amministrativa” cura la tenuta del Registro Imprese, degli Albi e ruoli, dell'Albo Imprese Artigiane e dell'Albo gestori ambientale; cura anche la gestione delle risorse informatiche dell'Ente e del sito istituzionale .

Al vertice della struttura vi è il Segretario generale figura attualmente ricoperta dal Dirigente Are2 con incarico di Segretario Generale Facente Funzioni.

Di seguito la sintesi grafica della macro-struttura (Aree e Settori) mentre per il dettaglio delle UO di Servizio e Ufficio si rimanda al link alla voce “Organizzazione” della sezione del sito istituzionale “Amministrazione Trasparente”:

<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici-dl>



Livelli organizzativi

La CCIAA di Venezia Rovigo conta attualmente (con aggiornamento al 04/07/2022) 123 dipendenti di cui:

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%
Dirigenti	4	0	4(*)	3,25%
D	10	21	31	25,20%
C	21	57	78(*)	63,42%
B	3	3	6	4,88%
A	1	3	4	3,25%
Totali	39	84	123	100%

(*) un dirigente ed una unità di personale di categoria C risultano in aspettativa

Nelle tabelle che seguono si riportano alcuni dati di sintesi del personale per ciascuna Area dirigenziale.

Dotazione di personale per area (dati aggiornati al 04/07/2022)		
Area Dirigenziale	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato
Area 1 Segretario Generale	24	0
Area 2 Amministrazione Interna e Progetti Internazionali	38	0
Area 3 Regolazione del Mercato	16	0
Area 4 Registro Imprese e Semplificazione Amministrativa	45	0
TOTALE	123	0

Ampiezza media delle unità organizzative	
AREA 1 - Segretario Generale	N. Personale
Settore PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO (compresa PO)	10
Servizio Promozione territori	3
Servizio PID 4.0	2
- Ufficio Supporto digitalizzazione imprese	1
Ufficio Segreteria generale	3
Settore RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO (compresa PO)	7
Servizio Sviluppo Organizzativo e formazione	0
Servizio Risorse Umane	4
- Ufficio Trattamento economico	2
Servizio ASPO	0
Servizio Orientamento al lavoro	1
Ufficio Archivio e Protocollo	4
Ufficio Avvocatura camerale	1
Dirigente in aspettativa	1
Totale complessivo Area 1	24
Media di personale per Unità Organizzativa	1,77
AREA 2 - Amministrazione interna e progetti internazionali	N. Personale
Settore ECONOMICO FINANZIARIO (compresa PO)	19
Servizio Ragioneria	4
Servizio Provveditorato	5
Servizio Contabilità e Raccordo strutture di sistema	1
Servizio Gestione del patrimonio gruppo CCIAA	1
- Ufficio Supporto patrimonio e Provveditorato	3
Servizio Diritto Annuale	4
Settore PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	15
Ufficio Progetti internazionali	3
Ufficio Certificazioni estero	4
Servizio Relazioni esterne-URP	5
- Ufficio Comunicazione/Statistica	3
Settore PROGRAMMAZIONE INTEGRAZIONE CONTROLLO DELLA GESTIONE E QUALITÀ - PRESIDIO DELLA SEDE DI ROVIGO (compreso PO)	3
Servizio programmazione, controllo e qualità	2
Dirigente Area 2 con delega di Segretario Generale facente funzioni	1
Totale complessivo Area 2	38
Media di personale per Unità Organizzativa	2,64
AREA 3 - Regolazione del mercato	N. Personale
Settore PROGRAMMAZIONE INTEGRAZIONE CONTROLLO DELLA GESTIONE E QUALITÀ - PRESIDIO DELLA SEDE DI ROVIGO	2
Servizio Amministrazione Trasparente	2
Servizio Tutela del consumatore e della fede pubblica	2
- Ufficio Metrico e Vigilanza	7
Servizio Sanzioni e Protesti	2
- Ufficio Protesti	1
Ufficio Tutela della proprietà industriale	1
Dirigente Area 3	1
Totale complessivo Area 3	16
Media di personale per Unità Organizzativa	2,14
AREA 4 - Registro Imprese e semplificazione amministrativa	N. Personale
Settore SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (compreso PO)	41
Servizio Informatica	0
Ufficio Sviluppo risorse informatiche	2
Ufficio Gestione sito internet istituzionale e intranet camerale	1
Ufficio Risorse Tecnologiche	1

Ampiezza media delle unità organizzative	
Servizio RI: Registro Imprese, Albi e Ruoli	6
- Ufficio AQI-Nuovi Servizi RI	0
- Ufficio Albi e Ruoli	3
- Ufficio Sanzioni RI	2
Servizio RI: Albo Imprese Artigiane (AIA)-SUAP-Prodotti e servizi innovativi	7
- Ufficio Prodotti e Servizi innovativi camerale	8
Servizio RI: Registro Imprese e REA	10
Servizio Ambiente	1
- Ufficio Albo Gestori ambientali	1
- Ufficio Unico Regionale Ambiente	1
Dirigente Area 4	1
Totale complessivo Area 4	45
Media di personale per Unità Organizzativa	2,93
Media personale per Area Dirigenziale	30,75

La politica per la qualità

L'ente Camerale persegue l'obiettivo primario di fornire servizi sempre più rispondenti alle richieste e ai fabbisogni emergenti dei clienti, coerentemente con la propria missione istituzionale e strategica, nonché con le politiche di miglioramento più ampie attivate nell'ambito della Pubblica Amministrazione e considera il miglioramento continuo della qualità elemento prioritario per il conseguimento degli obiettivi individuati, sia in merito alla gestione interna sia verso i propri clienti.

Con tale finalità, la Camera di Commercio di Venezia si è certificata ISO 9001 fin dal 2004, superando ininterrottamente le verifiche di mantenimento annuali e i rinnovi triennali. A seguito dell'accorpamento, nel corso del 2016, il nuovo ente ha certificato anche la sede di Rovigo ritenendo strategico lo strumento della norma ISO 9001 per il miglioramento continuo dei processi in favore del cliente.

La qualità rappresenta, infatti, una leva per coinvolgere il personale in un'azione di integrazione sistematica e mirata nell'analisi di procedure, documenti e moduli, che porta a razionalizzare prassi e metodi consolidati da tempo. Nel 2017 la Camera è riuscita nell'obiettivo di allineamento alla ISO 9001:2015.

Una amministrazione che monitora le proprie attività in modo costante e trasparente rappresenta certamente un buon grado di integrità nel dare riscontro dei risultati agli stakeholder sia interni che esterni, attraverso la pubblicazione nel sito camerale. Gli indicatori sia della qualità che della Balanced scorecard, rappresentano pertanto uno strumento di mitigazione del rischio. Eventuali scostamenti nel raggiungimento dei target, sono soggetti all'analisi dell'Organismo indipendente di valutazione e, quindi, ad uno dei soggetti deputati alla sorveglianza.

Attualmente la Camera monitora i propri servizi utilizzando una mappatura di 50 sottoprocessi e 93 azioni (vedi allegato 1), ciascuna collegata ad uno o più indicatori e target specifici, i cui risultati sono riportati all'interno della Relazione sulla performance. La Camera di Commercio, inoltre, si confronta con le altre consorelle tramite il sistema di benchmarking PARETO di Unioncamere nazionale.

Si rinvia all'allegato 1 per l'elenco analitico dei sottoprocessi con indicatori e target previsti per il 2022.

La Società “in house” e le Aziende Speciali

La Camera di commercio di Venezia Rovigo nell’esercizio delle proprie funzioni si è avvalsa negli anni delle proprie Aziende Speciali A.s.Po. e Mercati di Lusia e Rosolina e di una società strumentale in house, interamente partecipata, CAMERA SERVIZI s.r.l.. Rispetto al quadro complessivo che, alla data attuale, corrisponde a quanto indicato nelle tabelle che seguono, è opportuno evidenziare come lo stesso sia destinato a modificarsi significativamente nel corso del 2022.

Per quanto riguarda l’azienda speciale A.s.Po. entro il primo semestre si procederà alla messa in liquidazione della stessa a conclusione del complesso iter che a seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. n. 169/2016 concernente le Autorità Portuali ha permesso di addivenire alla soluzione della problematica dell’unione dei due scali di Venezia e di Chioggia con passaggio all’Autorità Portuale del patrimonio demaniale e del personale dell’azienda medesima.

Per quanto attiene invece l’Azienda Speciale per i Mercati Ortofrutticoli di Lusia e di Rosolina, nel corso del 2022 si concluderà la vendita della Centrale di Rosolina e si proseguirà nella trattive per la cessione di quella di Lusia .

Nome	Mission	Settore
CAMERA SERVIZI s.r.l.	La società, sulla base di apposita convenzione, svolge servizi a sostegno del Gruppo Camera sia di carattere promozionale e supporto alle imprese che di carattere logistico-manutentivo degli immobili del Gruppo e nei servizi di acquisto e forniture	Immobili e servizi di promozione del territorio e del sistema delle imprese
Azienda Speciale per i Mercati di Lusia e di Rosolina	L'Azienda Speciale Mercati, oltre alla gestione della struttura del mercato, si occupa dell'attività promozionale e divulgativa, partecipando a manifestazioni di settore ed organizzando al proprio interno incontri con gli operatori con finalità informative e formative.	Immobili e servizi di promozione delle produzioni tipiche locali
A.S.Po.	Favorire lo sviluppo delle attività portuali dello scalo di Chioggia	Realizzazione Infrastrutture, erogazione servizi, amministrazione beni patrimoniali

Il sistema delle partecipazioni

Le leggi e lo Statuto attribuiscono agli enti camerali la possibilità di perseguire i propri fini istituzionali anche mediante la sottoscrizione di partecipazioni in società, imprese ed enti, in particolare per la costruzione e gestione di infrastrutture.

La politica delle partecipazioni rappresenta, per la Camera di commercio di Venezia Rovigo, uno strumento ed un'opportunità con valenza strategica determinante per lo sviluppo del territorio e per il potenziamento dei servizi offerti al tessuto economico-produttivo. In tale contesto la Camera è in linea con quanto prescritto dalla normativa in materia di razionalizzazione.

L'elenco delle società partecipate con i dati di dettaglio aggiornati è disponibile sul sito istituzionale al seguente link:

<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/enti-controllati/Enti-pubblici-vigilati>

Articolazione territoriale

A livello territoriale, la Camera di commercio Venezia Rovigo prevede quattro sedi e altri presidi presso i quali vengono gestite le attività ed erogati i servizi.

	Città	Indirizzo
Sede legale	Venezia - Mestre	Via Forte Marghera, 151 30173 Venezia Mestre (VE)
Sede secondaria	Rovigo	Piazza G. Garibaldi, 6 45100 Rovigo (RO)
Sede operativa	Venezia	Castello Calle degli Albanesi 4264 30122 Venezia - VE
Sede operativa	Venezia - Marghera	Banchina Molini, 8 30175 Marghera Venezia
Sede decentrata	San Donà di Piave (VE)	Piazza Indipendenza, 24 (VE)

Nel corso del 2022 è prevista l'ultimazione dei lavori di ristrutturazione della sede di Cà Nova, in centro storico di Venezia dove saranno trasferiti, entro l'anno, tutti gli uffici ad oggi presenti nella sede operativa di Calle degli Albanesi.

1.4 risorse economiche

Le tabelle che seguono danno conto delle risorse economiche disponibili per il perseguimento degli obiettivi e interventi pianificati, in primis a sostegno del sistema delle imprese di riferimento. In particolare vengono esposti i valori di bilancio, riportando le principali grandezze del Conto economico, dello Stato patrimoniale, nonché illustrando alcuni indicatori (ratios) che consentono di valutare la sostenibilità economica/patrimoniale e la salute finanziaria dell'ente.

Principali risultanze del Conto Economico (2017 - 2022)						
	2017	2018	2019	2020	Consuntivo 2021	Preventivo 2022
Diritto annuale	11.650.724	13.190.282	13.347.128	12.692.810	12.684.018	12.704.350
Diritti di segreteria	4.770.428	4.799.847	4.859.560	4.756.891	4.929.808	4.966.900
Contributi e trasferimenti	822.458	1.790.238	1.120.096	863.486	1.433.532	1.073.500
Proventi da gestione di servizi	239.311	160.359	124.557	107.180	106.006	101.420

Principali risultanze del Conto Economico (2017 - 2022)						
	2017	2018	2019	2020	Consuntivo 2021	Preventivo 2022
Variazioni rimanenze	14.357	118.626	-72.252	-17.824	22.027	
Proventi correnti	17.497.278	20.059.353	19.379.089	18.402.543	19.175.391	18.846.170
Personale	6.191.979	6.193.041	5.739.943	5.499.146	5.607.311	6.221.045
Costi di funzionamento	6.380.870	6.267.963	6.285.814	6.132.898	6.267.279	7.232.850
Interventi economici	3.542.456	6.616.786	7.288.401	4.474.296	4.783.302	4.666.150
Ammortamenti e accantonamenti	4.027.918	9.181.209	4.669.623	11.083.939	4.375.883	4.186.900
Oneri correnti	20.143.223	28.259.000	23.983.781	27.190.279	21.033.774	22.306.945
Risultato gestione corrente	-2.645.945	-8.199.647	-4.604.692	-8.787.736	-1.858.383	-3.460.775
Risultato gestione finanziaria	358.320	144.825	136.816	19.417	27.538	39.000
Risultato gestione straordinaria	3.761.635	54.891.224	762.417	2.628.943	-798.799	0
Rettifiche Attivi patrimoniale	-142.653	-593.864	-3.271	-67.315	-79.761	0
Risultato economico della gestione	1.331.357	46.242.537	-3.708.730	-6.206.691	-2.709.405	-3.421.775


Attivo dello Stato patrimoniale					
	2017	2018	2019	2020	2021
Immobilizzazioni immateriali	20.666	29.709	40.191	83.483	88.105
Immobilizzazioni materiali	35.344.510	26.404.154	31.987.829	33.210.969	31.095.870
Immobilizzazioni finanziarie	15.306.973	15.147.689	15.001.249	17.653.448	17.140.381
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	50.672.149	41.581.552	47.029.269	50.947.900	48.324.356
Rimanenze	36.302	154.928	82.676	64.852	86.879
Crediti di funzionamento	4.428.380	3.927.386	3.635.011	3.100.443	3.200.434
Disponibilità liquide	87.213.607	86.870.455	78.037.726	72.612.547	68.269.162
ATTIVO CIRCOLANTE	91.678.289	90.952.769	81.755.413	75.777.842	71.556.475
Ratei e risconti attivi	573	1.425	0	2.312	3.796
TOTALE ATTIVO	142.351.011	132.535.746	128.784.682	126.728.054	119.884.627
Passivo e Patrimonio netto					
	2017	2018	2019	2020	2021
Debiti di finanziamento	0	0	0	0	0
Trattamento di fine rapporto	7.505.180	7.555.619	7.513.227	6.839.082	6.945.713
Debiti di funzionamento	79.872.934	18.565.521	20.481.437	25.892.485	23.398.998
Fondi per rischi e oneri	103.174	5.287.208	3.475.599	2.287.192	158.699
Ratei e risconti passivi	3.760.600	3.248.575	2.741.937	2.818.938	2.741.241
TOTALE PASSIVO	91.241.888	34.656.923	34.212.200	37.837.697	33.244.651
Patrimonio netto esercizi precedenti	43.610.535	44.921.892	91.164.429	87.455.700	81.249.008
Riserva di partecipazioni	6.187.231	6.714.396	7.116.782	7.641.349	8.100.373
Risultato economico dell'esercizio	1.311.357	46.242.537	-3.708.729	-6.206.692	-2.709.405
PATRIMONIO NETTO	51.109.123	97.878.825	94.572.482	88.890.357	86.639.976

		2017	2018	2019	2020	2021
SOSTENIBILITA' ECONOMICA	Indice equilibrio strutturale <i>Valore segnaletico: Indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>	-1,78%	7,79%	-0,13%	2,65%	3,08%
	Equilibrio economico della gestione corrente <i>Valore segnaletico: Misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti</i>	115,24%	140,88%	123,76%	147,75%	109,69%
	Equilibrio economico al netto FDP <i>Valore segnaletico: Misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo</i>	113,76%	139,59%	122,29%	146,25%	111,68%
	Incidenza Oneri del personale su Oneri correnti <i>Valore segnaletico: Misura l'incidenza degli Oneri del personale sul totale degli Oneri Correnti</i>	36,22%	24,70%	27,95%	23,28%	32,14%
SOLIDITA' PATRIMONIALE	Indice di indebitamento <i>Valore segnaletico: indica l'incidenza del capitale di terzi sul totale del capitale investito</i>	64,10%	26,15%	26,57%	29,86%	27,73%
	Indice di capitalizzazione <i>Valore segnaletico: esprime l'incidenza del patrimonio netto sul totale del capitale investito</i>	35,90%	73,85%	73,43%	70,14%	72,27%
SALUTE FINANZIARIA	Indice di liquidità immediata <i>Valore segnaletico: Misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate agli impegni di breve periodo</i>	109,09%	364,84%	326,09%	257,91%	290,16%
	Margine di struttura finanziaria <i>Valore segnaletico: Misura la capacità dell'Ente camerale di far fronte ai debiti a breve termine mediante la liquidità disponibile o con i crediti a breve</i>	114,63%	381,31%	341,26%	268,91%	303,75%
	Indice di struttura primario <i>Valore segnaletico: Misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio</i>	100,86%	235,39%	201,09%	174,47%	179,29%
	Indice di struttura secondario <i>Valore segnaletico: Misura la capacità della CCIAA di autofinanziarsi con il patrimonio netto ed i debiti di funzionamento. In generale è auspicabile un valore superiore al 100%</i>	264,97%	283,17%	232,76%	219,60%	222,07%

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

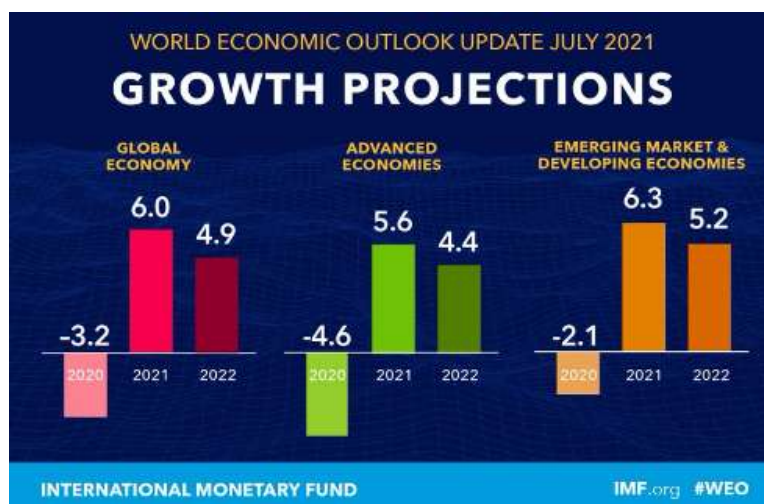
Si illustrano di seguito le condizioni di contesto all'interno delle quali la Camera di Commercio Venezia Rovigo dovrà operare, evidenziando in particolare i vincoli e le opportunità presentati dall'ambiente esterno di riferimento e i punti di forza e di debolezza che caratterizzano l'organizzazione, anche tenuto conto delle strategie, degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

I numeri della circoscrizione territoriale di competenza	Venezia	Rovigo
Comuni	44	50
Superficie	2.467 km ²	1.819 km ²
Popolazione (al 1/1/2022)	839.396	229.097
Popolazione straniera(al 1/1/2022)	91.600	19.885
Esportazioni Var.% 2021/2020	5.209 ML +14,8%	1.649 ML -24,2%
Imprese registrate (31/12/2021)	77.016	26.091
Imprese attive (31/12/2021)	67.530	23.420
↳ di cui straniere	8.450	2.232
↳ di cui giovanili	5.099	1.736
↳ di cui femminili	13.805	5.655
Occupati (2021)	348.157	92.881
Disoccupati (in cerca di occupazione- 2021)	22.262	9.222
Tasso di disoccupazione 2021 (%)	6,0%	9,2%
Turisti (presenze totali 2021)	27.088.085	1.350.928



2.1 Lo scenario socioeconomico

Le stime del FMI sull'andamento del Pil mondiale per il 2022 evidenziano un consolidamento della ripartenza dell'economia globale dopo il tracollo provocato dalla pandemia e dal conseguente lockdown. La stima di luglio conferma al +6% le previsioni di crescita del Pil per il 2021 e alza al +4,9% quelle per il 2022 (contro il 4,4% stimato ad aprile). La ripresa è così sempre più al traino degli Usa (nel 2021 accelerano al 7%, +0,6% rispetto alle stime di aprile) e al 4,9% nel 2022. Meno robusta del previsto la crescita cinese, giapponese e soprattutto indiana, a causa della disastrosa seconda ondata della pandemia. Nel complesso, le economie avanzate nel 2021 crescono dello 0,5% in più rispetto alle stime di aprile, mentre in Asia, i Paesi emergenti e in via di sviluppo frenano dell'1,1%.



Fonte: Fondo Monetario Internazionale- World Economic Outlook –Luglio 2021

Secondo le previsioni della Commissione Europea, il Pil dell'**Eurozona** salirà del 4,8 nel 2021 e del 4,5% nel 2022. Dopo il tracollo del 2020 (-8,9%), l'**Italia dovrebbe** rimbalzare del 5% quest'anno e del 4,2% nel 2022. Meglio della **Germania**, che ha già assorbito l'impatto del Covid (contenendo la flessione del Pil al -4,8% nel 2020) e che crescerà del 3,6% nel 2021 e del 4,6% nel 2022. **Francia** e **Spagna** cresceranno rispettivamente del +5,0 e +6,2% nel 2021.

Prodotto interno lordo, variazioni percentuali tendenziali			
	2020	2021	2022
Area Euro	-6,5	4,8	4,5
EU	-6,0	4,8	4,5
Italia	-8,9	5,0	4,2
Francia	-7,9	6,0	4,2
Germania	-4,8	3,6	4,6
Spagna	-10,8	6,2	6,3

Fonte: European Commission, Summer 2021 Economic Forecast

Per l'**Italia** si prevede che **l'economia riprenderà più rapidamente del previsto**, poiché l'attività nel secondo trimestre dell'anno ha superato le aspettative e il miglioramento della situazione sanitaria ha portato a un più rapido allentamento delle restrizioni sul controllo della pandemia. Prometeia (luglio 2021) stima per l'Italia un +5,3%, grazie al recupero per tutte le componenti del Pil: +5,5% domanda interna, +15,3% investimenti, +3,6% consumi delle famiglie, +12,9% esportazioni.

Dopo la contrazione del **PIL Veneto** nel 2020 più forte rispetto alla media nazionale (-9%), le proiezioni Prometeia, sono state riviste al rialzo e si ipotizza un + 5,9% per il 2021 grazie alla ripresa di investimenti, export e consumi¹.

Le stime Prometeia sono confermate dai risultati dell'indagine VenetoCongiuntura del II trimestre 2021 di Unioncamere Veneto che vedono, pur con forti differenze tra i diversi settori produttivi, un andamento positivo di tutti gli indicatori e una forte risalita del grado di utilizzo degli impianti. In linea con le stime nazionali e internazionali anche sui territori di **Venezia e Rovigo** si vede un consolidamento della ripartenza dell'economia dopo il tracollo provocato dalla pandemia.

La produzione segna una crescita tendenziale con variazioni superiori al 40% per entrambe le province, rimbalzo quasi scontato dopo la fortissima contrazione del II trimestre 2020 quando la produzione era crollata di più del 20%.

Ma la ripresa è confermata, pur con velocità differenti tra i due territori, anche se si fa il confronto con il primo trimestre 2021 e con i dati medi del 2019: considerando gli indici destagionalizzati la produzione delle imprese manifatturiere veneziane è crescita dell' 11,8% rispetto al 2019 e per le imprese rodigine del +0,3%².

Questa **situazione positiva** pare destinata a perdurare anche per il terzo trimestre e probabilmente per tutto l'anno: in tal senso si esprimono gli imprenditori manifatturieri veneti,

¹Centro Studi Unioncamere Veneto, 5 agosto 2021, [Aggiornamenti Economici- 2° trimestre 2021](https://www.unioncamereveneto.it/pubblicazioni/), <https://www.unioncamereveneto.it/pubblicazioni/>

² CCIAA Venezia Rovigo, Ufficio Comunicazione Statistica, *Report Congiuntura Imprese Manifatturiere II trimestre 2021*

veneziani e rodigini, che continuano a scommettere sull'aumento dei principali indicatori monitorati, nonostante un ridimensionamento dei saldi tra previsioni di aumento e diminuzione rispetto al trimestre precedente. Probabilmente gli imprenditori stanno ponendo attenzione ad alcuni fattori di rischio, che potrebbero compromettere il clima di fiducia fin qui ricostruito. Gli osservatori pongono l'accento soprattutto sul **rincarare delle materie prime e sull'andamento del piano vaccinale a livello globale**.

Per un'analisi più approfondita dei dati di dettaglio sul territorio di competenza della Camera di Commercio Venezia Rovigo si rinvia alle specifiche sezioni contenute nella Relazione Previsionale Programmatica 2022 (Paragrafo 1 "Analisi del contesto di riferimento") approvata dal Consiglio con deliberazione n. 15 del 22/10/2021 e pubblicata sul sito istituzionale nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" al seguente link:

<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/disposizioni-general-dl/atti-general-dl>

2.2 Il potenziale rischio corruttivo

Lo scenario regionale

Dall'ultima relazione semestrale 2021 redatta dalla Direzione Investigativa Antimafia, relativa al secondo semestre 2020, sempre più stabile e radicata appare, secondo le attuali risultanze investigative, la presenza di strutture mafiose nel Veneto. La criminalità campana ha fatto rilevare la propria operatività sul territorio soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. È presente sul territorio anche la criminalità pugliese. Anche se risalente nel tempo è stata poi rilevata la presenza di soggetti riconducibili a cosa nostra interessati al reinvestimento di capitali illeciti nel settore immobiliare soprattutto a Venezia.

Sul territorio sono inoltre presenti gruppi strutturati di matrice etnica o multi-etnica principalmente interessati al narcotraffico e alla tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro. Il traffico e lo spaccio di droga costituiscono, infatti, nel nord-est i principali business della criminalità straniera che risulta composta principalmente da gruppi albanesi, nordafricani e nigeriani, romeni, maghrebini, cinesi, filippini, senegalesi e gambiani.

Un quadro d'analisi complessivo che trova conferma nelle indicazioni del Procuratore della Repubblica di Venezia, Bruno CHERCHI, il quale ha tra l'altro evidenziato come per la "... criminalità organizzata di stampo mafioso nella Regione Veneto si può motivatamente affermare che da tempo vi è un rilevante radicamento soprattutto di locali ndranghetiste, ma anche di gruppi camorristici e di mafie straniere, in particolari albanesi e nigeriane con differenti vocazioni delinquenziali e diverse modalità organizzative. Le prime sono interessate all'infiltrazione nell'economia locale, notoriamente ricca, sfruttando talvolta le difficoltà di imprese o attività minori e talaltra la predisposizione di qualche imprenditore locale all'emissione e all'uso di fatture per operazioni inesistenti con finalità di sottrazione agli obblighi contributivi. Le organizzazioni criminali straniere soprattutto allo spaccio di sostanze stupefacenti...".

E' inoltre evidente come in termini prospettici la temporanea crisi di liquidità generata dall'"emergenza sanitaria" potrebbe costituire per la criminalità organizzata un'ulteriore opportunità per l'acquisizione e il controllo, attraverso le tipiche forme di usura ed estorsione, di società in difficoltà.

Il quadro complessivo evidenzia l'esistenza di un substrato criminale strutturato e rappresentativo anche di proiezioni di consorterie mafiose talora radicate nel territorio. E' quindi importante lo sviluppo di un'attenta attività di prevenzione mirata anche ad evitare "stabili saldature" tra le diverse componenti criminali e tra queste e la società civile. E' dunque necessario sollecitare

soprattutto nella classe imprenditoriale la consapevolezza dell'estrema pericolosità del "fare affari" con le consorterie. Il più piccolo supporto economico fornito dalle stesse, anche a tassi non usurari, innescherebbe un'inevitabile spirale perversa e la sottrazione dell'attività.

Altri dati si possono ricavare dalla Relazione dell'ANAC del 17 ottobre 2019, denominata "La corruzione in Italia (2016-2019) – Numeri, luoghi e contropartite del malaffare": si tratta, afferma l'Anac, di un ambizioso progetto che punta a definire un set di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione, nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020", finanziato dall'Unione europea.

Il comparto della contrattualistica pubblica resta il più colpito: per comprendere il concreto modus agendi della corruzione è interessante rilevare come e in quali ambiti essa si è esplicitata in particolare.

Il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lava-nolo e pulizia), equivalente al 13%.

Quanto alle modalità "operative", è degna di nota la circostanza che - su 113 vicende corruttive inerenti l'assegnazione di appalti - solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'amministrazione. In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti. Spesso si registra inoltre una strategia diversificata a seconda del valore dell'appalto: per quelli di importo particolarmente elevato, prevalgono i meccanismi di turnazione fra le aziende e i cartelli veri e propri (resi evidenti anche dai ribassi minimi rispetto alla base d'asta, molto al di sotto della media); per le commesse di minore entità si assiste invece al coinvolgimento e condizionamento dei livelli bassi dell'amministrazione (ad es. il direttore dei lavori) per intervenire anche solo a livello di svolgimento dell'attività appaltata.

Il quadro complessivo che emerge dal rapporto testimonia che la corruzione, benché all'apparenza scomparsa dal dibattito pubblico, rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione. Al tempo stesso, occorre rilevare come la prevalenza appartenga al settore degli appalti pubblici.

Va infine evidenziato che esiste il Protocollo d'Intesa tra la Regione del Veneto, le Parti Sociali, l'ANCI Veneto, l'UPI Veneto, la Banca d'Italia, Unioncamere del Veneto e il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali del Veneto, al fine di promuovere e diffondere la cultura della legalità e della cittadinanza responsabile, contribuendo a prevenire e contrastare il fenomeno delle infiltrazioni criminali nel tessuto sociale e produttivo. Il Protocollo prevede specifiche azioni di contrasto all'abusivismo commerciale e alla contraffazione mediante la promozione di specifici progetti e strumenti legislativi, iniziative di monitoraggio relative ai settori economici in crisi e maggiormente esposti alle infiltrazioni da parte della criminalità organizzata e mafiosa, quale strumento di prevenzione da attuare con l'eventuale supporto dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e della Banca d'Italia, l'adozione di provvedimenti di concessione di finanziamenti alle imprese che tengano conto del rating di legalità quale elemento di premialità.

[Provincia di Venezia](#)

Il tessuto produttivo della città di Venezia è caratterizzato da un importante indotto economico che costituisce una fisiologica attrattiva per le organizzazioni criminali interessate al riciclaggio e al

reinvestimento di capitali. Tale assunto è confermato dall'analisi del Prefetto di Venezia, Vittorio ZAPPALORTO, che evidenzia come "le indagini condotte negli ultimi anni hanno confermato la presenza in Veneto e nella provincia di Venezia di soggetti appartenenti e/o legati alla criminalità organizzata di tipo mafioso che, oltre ad essersi inserita nel tessuto economico e sociale, anche attraverso attività imprenditoriali apparentemente legali, avrebbe acquisito una sempre maggiore rilevanza attraverso forme di controllo del territorio. Il territorio della provincia di Venezia, infatti, storicamente interessato da numerosissime piccole e medie industrie ed attività artigianali, è appetibile per le organizzazioni criminali organizzate che mirano a ripulire denaro di provenienza illecita acquisito tramite il traffico di droga e le attività estorsive. Tuttavia, le attività segnalate "a rischio" di infiltrazione sono sempre attentamente osservate".

In effetti il territorio provinciale annoverando la presenza di importanti infrastrutture portuali e aeroportuali costituisce uno snodo strategico per i traffici illeciti che vanno dagli stupefacenti al contrabbando di oli minerali. Le attività giudiziarie evidenziano la presenza ormai stabile di proiezioni delle organizzazioni mafiose nella provincia. Funzionali all'infiltrazione della consorteria nel tessuto economico sono risultate le relazioni intessute con i politici locali e gli appartenenti ad altre Istituzioni.

Come noto uno dei principali interessi della criminalità anche al di fuori dell'ambito mafioso è rappresentato dal redditizio business delle attività illecite connesse con il ciclo dei rifiuti. Nella provincia si registra la presenza di sodalizi criminali di origine straniera attivi principalmente nel traffico e spaccio di stupefacenti e talvolta anche in accordo con cittadini italiani.

Provincia di Rovigo

L'economia della provincia di **Rovigo** è essenzialmente basata su attività agricole ed appare meno appetibile per le mire della criminalità organizzata. Non si registrano infatti presenze mafiose stabili.

2.3 Lo scenario normativo

A partire dal 2014 il sistema camerale è stato interessato da un profondo processo di riforma e di razionalizzazione, ispirato da logiche di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei pubblici servizi e di riduzione di relativi costi. Nell'ambito di tale processo i punti più significativi dettati dal legislatore sono:

- che l'importo del diritto annuale a carico delle imprese, come determinato per l'anno 2014, è ridotto, per l'anno 2015 del 35%, per l'anno 2016 del 40% e, a decorrere dall'anno 2017 del 50%;
- la ridefinizione delle tariffe e dei diritti sulla base dei costi standard, con attuazione senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
- riduzione del numero delle Camere di Commercio da 105 a 60 con vincolo di almeno una CCIAA per Regione e accorpamento delle CCIAA con meno di 75.000 imprese iscritte;
- riduzione del 30% circa dei componenti dei Consigli camerali;
- ridefinizione delle funzioni.

Il 30 aprile 2019 il Ministero dello sviluppo economico ha emanato il decreto 7 marzo 2019, recante la ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di Commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'articolo 2 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e all'articolo 7, comma 2, del decreto ministeriale 16 febbraio 2018. In particolare, tra i servizi relativi alle funzioni amministrative ed economiche troviamo: la gestione del Registro delle imprese; la gestione del SUAP e del fascicolo elettronico d'impresa; la gestione dei servizi a garanzia della regolarità di concorsi e operazioni a

premio; informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti; la gestione delle sanzioni amministrative; la gestione di servizi inerenti la metrologia legale; la tenuta del registro nazionale dei protesti; i servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi; la rilevazione dei prezzi/tariffe e Borse merci; la tutela della proprietà industriale; i servizi di informazione, formazione e assistenza all'export; la gestione dei servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese; servizi connessi all'agenda digitale; la tenuta dell'Albo gestori ambientali. Con riferimento alle funzioni promozionali, le Camere di commercio dovranno svolgere in modo prioritario, le attività relative a:

- iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura;
- iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa;
- qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni.

Nel corso del 2020/2021 al quadro normativo specifico per il sistema camerale, si sono affiancati i diversi interventi legislativi finalizzati alla gestione dell'emergenza epidemiologica COVID-19 che, a partire dalla Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 di *"Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili"*, hanno impattato fortemente su tutto il sistema economico nonché sui servizi e le funzioni che le Camera di Commercio sono tenute a garantire.

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo descrive la propria Strategia attraverso l'adozione della propria mappa strategica pluriennale nella quale si mettono in evidenza le linee strategiche pluriennali traducendole in obiettivi in ottica BalancedScorecard, ovvero con l'attenzione rivolta verso le quattro prospettive di analisi: "

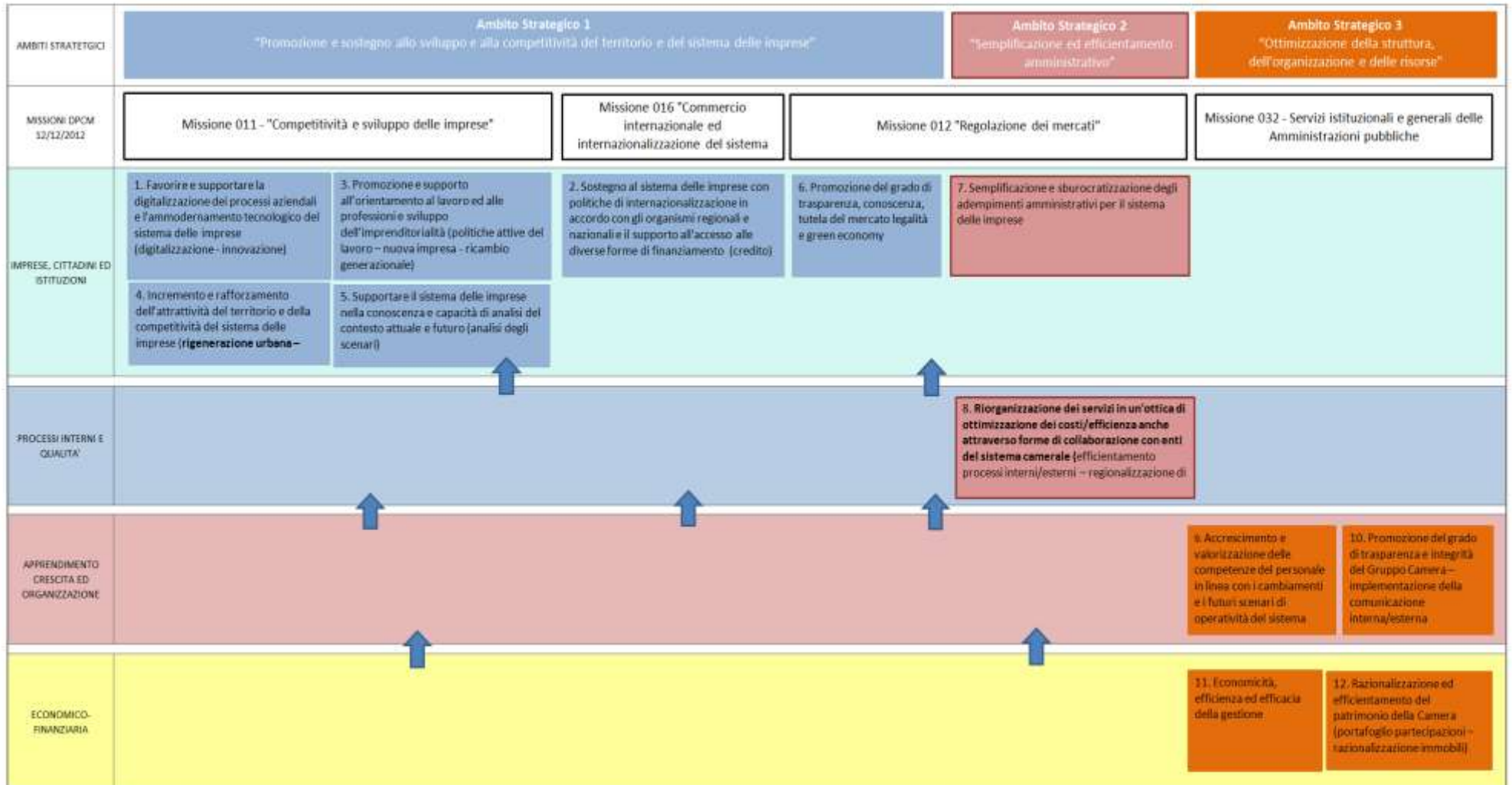
Imprese, cittadini e istituzioni: prospettiva orientata a misurare il grado di soddisfazione del tessuto economico-sociale, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e degli utenti al fine di garantire la piena soddisfazione delle esigenze e delle aspettative.

Processi Interni e qualità: Prospettiva orientata ad individuare il grado di efficienza, efficacia e *trasparenza* con il quale l'ente gestisce e controlla i processi interni mediante l'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso i quali perseguire gli obiettivi strategici.

Apprendimento, Crescita ed Organizzazione: prospettiva volta alla valorizzazione delle potenzialità interne dell'ente per una crescita del personale in termini di competenze e motivazione nonché al potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto.

Economico-Finanziaria: prospettiva orientata al monitoraggio degli aspetti economico-finanziari in relazione alla programmazione strategica volta, quindi, a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio.

Mapa strategica pluriennale – Approvata con delibera n. 4 del 23/04/2021

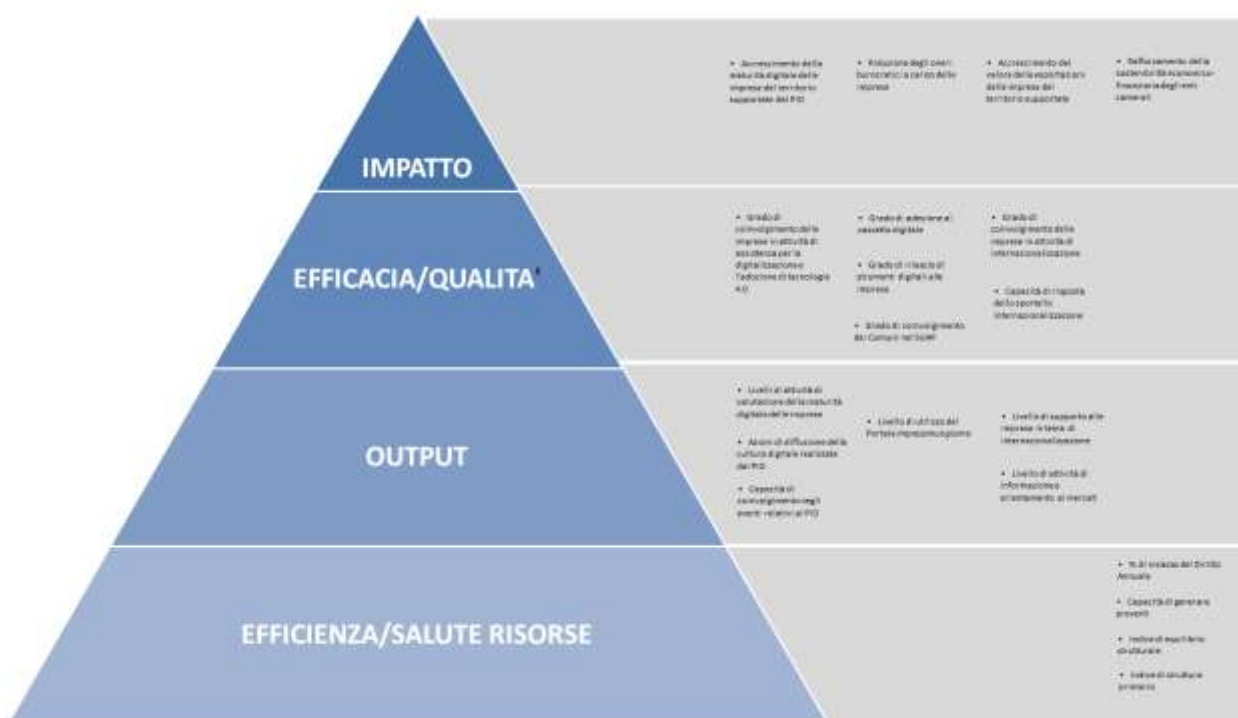


In questa sezione del Piano vengono presentati, nel dettaglio, gli Obiettivi strategici dell'ente, definiti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e derivanti dall'impianto programmatico pluriennale di mandato approvato dal Consiglio.

Unioncamere, con nota del 27/01/2022, ha avviato un percorso di definizione e applicazione di una serie di indicatori comuni a tutto il sistema camerale utili anche alla definizione e misurazione del Valore Pubblico che si intende creare e che devono essere inseriti e monitorati nell'ambito del PIAO. Il Valore Pubblico viene definito come livello di benessere economico – sociale, ambientale – generato dall'Amministrazione a favore dei propri utenti e stakeholder (per le CCIAA, in particolare le imprese), grazie al miglioramento degli impatti delle proprie politiche e delle performance di propri servizi, tenuto conto del livello di salute delle risorse dell'Ente.

In particolare l'Ufficio di presidenza, in una logica di sperimentazione in relazione al triennio di programmazione 2022-2024, ha individuato quattro macro-obiettivi, che riguardano precisamente la transizione digitale; la transizione burocratica e la semplificazione; il sostegno allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese; la garanzia della salute gestionale e della sostenibilità economica dell'ente individuando anche una serie di indicatori con target da definire secondo le specifiche di ciascuna Camera. Tali ambiti sono già presenti nella Mappa Strategica adottata dalla Camera e corrispondono agli Obiettivi Strategici n.1 "Digitalizzazione", n. 2 "Internazionalizzazione", n. 7 "Semplificazione" e n. 11 " Economicità, efficienza ed efficacia della gestione" che vengono già monitorati e valutati con specifici indicatori.

In sede di prima applicazione e in via sperimentale si è quindi deciso di integrare la performance organizzativa complessiva di Ente con il set di Obiettivi Comuni di Sistema individuati da Unioncamere collocandoli in un sorta di "ambito" specifico e una pesatura complessiva, rispetto agli Obiettivi e ambiti strategici specifici della Camera del 15%. A consuntivo, l'insieme dei risultati raggiunti a livello di Obiettivi Strategici darà conto della performance complessiva a livello di Ente mentre al fine della misurazione e valutazione del Valore Pubblico realizzato si farà riferimento ai soli obiettivi e indicatori comuni dei quali di seguito si fornisce una rappresentazione a piramide, articolata nelle diverse dimensioni della performance



Cruscotto Obiettivi Strategici di Ente

OBIETTIVI COMUNI DI SISTEMA

15,00% l'Ufficio di presidenza Unioncamere nazionale, in una logica di sperimentazione in relazione al triennio di programmazione 2022-2024, ha individuato quattro macro-obiettivi, in relazione ai quali fornire una "lettura" degli sforzi che la camera intende compiere per valorizzare la propria identità istituzionale anche in chiave di rappresentazione del Valore pubblico che s'intende creare, grazie alla loro traduzione concreta in azioni/iniziativa da misurare e valutare nel triennio con specifici indicatori e con target commisurati alla realtà dell'Ente.

25,00% 1 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
25,00%	OC_TD_01 - Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese (Output)	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	752 N.	>= 80 N. (target MISE progetti 20%)	>= 80 N.	>= 80 N.
25,00%	OC_TD_02 - Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID (Output)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	102 N.	>= 33 N. (media 2018/2021)	>= 33 N.	>= 33 N.
25,00%	OC_TD_03 - Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID (Output)	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCAA sul PID	N.D.	>= 20 N.	>= 25 N.	>= 30 N.
25,00%	OC_TD_04 - Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 (Efficacia)	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno / 100 imprese attive al 31/12	0,08%	>= 0,07 N. (media 2018/2021)	>= 0,07 N.	>= 0,07 N.
IMPATTO ★ Accrescimento della maturità digitale delle imprese del territorio supportate dal PID						

25,00% 2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
25,00%	OC_TBS_01 - Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov (Output)	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov	75.567 N.	>= 62.963 N. (media 2019-2021)	>= 62.963 N.	>= 62.963 N.
25,00%	OC_TBS_02 - Grado di adesione al cassetto digitale (Efficacia)	N. imprese aderenti Cassetto digitale / Numero imprese attive al 31/12	25,31%	>= 25,31 %	>= 25,31 %	>= 25,31 %
25,00%	OC_TBS_03 - Grado di rilascio di strumenti digitali (Efficacia)	N. strumenti digitali (primo rilascio + rinnovo) / 100 imprese attive al 31/12	9,05 N.	>= 8,28 N. (media 2019-2021)	>= 8,28 N.	>= 8,28 N.
25,00%	OC_TBS_04 - Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP (Efficacia)	N. comuni aderenti al SUAP camerale / N. Totale comuni aderenti al SUAP	100,00%	100,00 %	100,00 %	100,00 %
IMPATTO ★ Riduzione degli oneri burocratici a carico delle imprese						

25,00% 3 - SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
25,00%	OC_Int_01 - Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione (Output)	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	404 N.	>= 100 N.	>= 100 N.	>= 100 N.
25,00%	OC_Int_02 - Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati (Output)	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	95 N.	>= 53 N. (media 2019-2021)	>= 53 N.	>= 53 N.

25,00%	OC_Int_03 - Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione (<i>Efficacia</i>)	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione / N. imprese esportatrici	17,31%	>= 10,00 %	>= 10,00 %	>= 10,00 %
25,00%	OC_Int_04 - Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione (<i>Qualità</i>)	N. quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 GG lavorativi dalla presentazione	71 N.	>= 51 N. (media 2019-2021)	>= 51 N.	>= 51 N.

IMPATTO ★ Accrescimento del valore delle esportazioni delle imprese del territorio supportate

25,00% 4 - GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
25,00%	EC05.1 - Indice di struttura primario	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	179,29%	>= 136,88 % (media cluster)	>= 136,88 %	>= 136,88 %
25,00%	EC07 - Capacità di generare proventi	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	9,65%	>= 7,66 % (media 2019-2021)	>= 7,66 %	>= 7,66 %
25,00%	B3.1_02 - Percentuale di incasso del Diritto annuale	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni / Diritto Annuale al netto di interessi e delle sanzioni	N.D.	>= 68,17 % (media cluster)	>= 68,17 %	>= 68,17 %
25,00%	EC27 - Indice equilibrio strutturale	(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali	3,08%	>= 1,87 % (media 2019-2021)	>= 1,87 %	>= 1,87 %

IMPATTO ★ Rafforzamento della sostenibilità economico-finanziaria degli enti camerali

OBIETTIVI SPECIFICI DELLA CAMERA DI COMMERCIO VENEZIA ROVIGO

BSC - Utenti-imprese-territorio

44,00% Ambito Strategico 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese

16,70% **OS1 - Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammmodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione)** I temi dell'innovazione, della formazione e trasformazione digitale sono elementi ormai imprescindibili per lo sviluppo del sistema economico delle imprese. In particolare il sostegno all'innovazione inteso in tutte le sue declinazioni, organizzativa, di prodotto e di processo deve essere garantito quale motore e volano per la crescita del tessuto economico del territorio da realizzarsi in sinergia con Enti pubblici e privati (Regione, Comuni, Province, Università, associazioni) sapendo cogliere le opportunità offerte dalle misure del POR e della nuova programmazione comunitaria e con particolare riferimento ai fondi che saranno stanziati nell'ambito del recovery fund. L'azione si potrà sviluppare attraverso: - il rafforzamento e sviluppo della collaborazione con le Università e centri di ricerca per lo sviluppo di progetti di innovazione che favoriscano l'accesso del sistema delle imprese a tecnologie e professionalità avanzate; - lo sviluppo di partnership strategiche per attrarre finanziamenti pubblici e privati; - supportare attraverso il servizio marchi e brevetti il sistema delle imprese per fornire una maggiore conoscenza e consapevolezza connesse alla tutela e valorizzazione dei prodotti e servizi, incentivando gli investimenti in proprietà industriale per lo sviluppo dell'innovazione digitale delle imprese. La diffusione di una "cultura" digitale unitamente alla promozione di processi di innovazione per tutti i settori e le dimensioni di impresa è essenziale per la crescita e la competitività di un sistema economico. La pandemia ha reso ancor più evidente e improcrastinabile tale esigenza per le imprese che ora più che mai necessitano di adottare soluzioni produttive fortemente orientate al digitale. In questo ambito è strategico il rafforzamento e consolidamento dell'azione del PID camerale in sinergia con gli sportelli decentrati, gli Innovation Hub e Competence Center del territorio, che devono agire congiuntamente per supportare e accompagnare le imprese alla trasformazione digitale proseguendo nelle linee del progetto "PID - Punto Impresa digitale" nell'ambito del rinnovato piano nazionale "Impresa 4.0".

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo

Risorse economiche stanziare 2022: € 946.290,00

100,00%	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>dic-21</i>	<i>Valore 2022</i>	<i>Valore 2023</i>	<i>Valore 2024</i>
45,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 1	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 1	13 N.	>= 10 N.	>= 15 N.	>= 15 N.
10,00%	media customer gradimento utenti delle iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 1	Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS1 / n. iniziative realizzate	8,63 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
40,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 1	risorse utilizzate a consuntivo OS1 / Risorse approvate a preventivo OS1	92,65%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
5,00%	Numero brevetti e marchi depositati	Numero brevetti e marchi depositati anno "n" / numero brevetti e marchi depositati anno "n-1"	1,10 N.	>= 1 N.	>= 1 N.	>= 1 N.

OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito) Nel contesto competitivo attuale, nel quale la sfida del mercato globale si fa sempre più pregnante, la capacità di apertura internazionale è sicuramente uno dei principali volani per la crescita e lo sviluppo del sistema delle imprese locali, rappresentato quasi totalmente da piccole e medie imprese che dimostrano sempre più di essere in grado di offrire sui mercati una vasta gamma di prodotti di eccellenza in termini di qualità e di contenuto Made in Italy. La crisi ha, infatti, evidenziato come le imprese orientate all'export hanno performance migliori di altre ed hanno anche un effetto di trascinamento sull'intero sistema economico. E' quindi importante per la Camera l'individuazione di una strategia promozionale che supporti le imprese nell'apertura ai mercati internazionali nell'ambito del perimetro di azione che la legge di riforma del sistema camerale ha dettato. L'apertura ai mercati, ma non solo, non può essere vincente se non è supportata da un'adeguata disponibilità di risorse in capo all'impresa in relazione alla quale risulta importante il possibile supporto che l'ente camerale può attivare per facilitare l'accesso al credito e alle diverse fonti di possibili finanziamenti. Il tema dell'accesso al credito è, infatti, una delle materie di maggiore sofferenza per il sistema delle imprese in relazione al quale le politiche della Camera di Commercio dovranno tendere con azioni che facilitino il sostegno agli organismi di garanzia fidi e al microcredito.

16,66%

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Internazionalizzazione e made in Italy

Risorse economiche stanziare 2022: € 972.000

100,00%	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>dic-21</i>	<i>Valore 2022</i>	<i>Valore 2023</i>	<i>Valore 2024</i>
45,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 2	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 2	6 N.	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.
30,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 2	risorse utilizzate a consuntivo OS2 / Risorse approvate a preventivo OS2	91,96%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
20,00%	Utilizzo budget contributo camerale per internazionalizzazione (indicatore PIRA)	Risorse utilizzate a consuntivo per contributo internazionalizzazione/ Risorse approvate a preventivo per contributo internazionalizzazione	93,39%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
5,00%	Andamento delle esportazioni delle imprese dell'area Delta-lagunare in mln di €	Volume complessivo delle esportazioni delle imprese dell'area delta-lagunare (Fonte dati ISTAT)	6.858,00 €	>= 4.500,00 €	>= 4.500,00 €	>= 4.500,00 €

OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)

La recente riforma del sistema camerale ha visto l'attribuzione alle Camere di Commercio di una nuova e maggiore competenza in materia di orientamento al lavoro e di raccordo tra il mondo della scuola e le imprese. La Camera nel prossimo quinquennio dovrà implementare quanto già costruito negli anni precedenti con particolare riferimento a: • supporto alle scuole e alle imprese per la co-progettazione e co-valutazione dei PTCO (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento), puntando ad indirizzare tutto il sistema della formazione verso le aspettative delle imprese, cercando di colmare il gap tra l'offerta formativa e le figure professionali maggiormente richieste dalle imprese; • attività di orientamento al lavoro,

16,66%

promuovendo anche visite aziendali mirate e particolare attenzione alla diffusione degli Istituti Tecnici superiori; • placement e incontro tra domanda e offerta anche per chi si occupa dell'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro, creando un supporto per gli studenti, al fine di agevolare l'orientamento in uscita dal percorso formativo intrapreso all'Università, in vista dell'inizio della carriera professionale. Rientra nell'obiettivo anche il supporto all'imprenditorialità, nuova impresa e start-up, soprattutto giovanile e femminile, con azioni di sensibilizzazione e orientamento alla cultura d'impresa e alla formazione imprenditoriale e manageriale, con azioni rivolte ad aspiranti e nuovi imprenditori e imprenditrici da supportare con un'offerta mirata e integrata di attività di informazione, orientamento, formazione, assistenza, accompagnamento e supporto. In tale ambito rientra anche la tematica sempre più rilevante, soprattutto per il settore artigiano, del ricambio generazionale. Sempre più imprenditori del comparto, al momento del ritiro, sono infatti costretti a cessare la propria attività per mancanza di successori, all'interno e all'esterno della linea familiare. Questo fenomeno ha importanti ricadute sul sistema economico e sulla società nel suo insieme, sia in termini di perdita di opportunità occupazionali, sia di salvaguardia di quel patrimonio di competenze ed esperienza necessario a mantenere elevati gli standard qualitativi dell'artigianato italiano. In tale contesto la Camera di commercio, d'intesa con il mondo associativo, e chiamata a promuovere e sviluppare strumenti idonei a favorire e supportare le imprese in tale delicato processo.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo

Risorse economiche stanziare 2022: € 288.750,00

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
40,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 3	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 3	55 N.	>= 25 N.	>= 25 N.	>= 25 N.
10,00%	Media customer gradimento utenti delle iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 3	Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS3 / n. iniziative realizzate	8,62 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
40,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 3	risorse utilizzate a consuntivo OS3 / Risorse approvate a preventivo OS3	91,71%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
10,00%	n. start-up innovative presenti nell'Incubatore certificato	n. start-up innovative presenti nell'Incubatore certificato	37 N.	>= 35 N.	>= 35 N.	>= 35 N.

OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)

L'obiettivo strategico traduce la linea programmatica più ampia perseguita dall'Ente, e volta alla valorizzazione del patrimonio turistico, culturale e territoriale del tessuto economico di Venezia e di Rovigo, mediante anche supporto e consolidamento di interventi di marketing territoriale, rigenerazione urbana, valorizzazione delle produzioni tipiche in un quadro unitario e interconnesso. Il territorio di competenza della Camera, costituito dalle province di Venezia e di Rovigo, costituisce, infatti, un complesso di attività economiche, sia produttive e manifatturiere, che di servizio e di ricettività turistica, il cui sviluppo e promozione non possono che essere complementari e in quanto tali necessitano di una programmazione di interventi e azioni coordinata e integrata fra tutti gli attori coinvolti innovando l'approccio allo sviluppo e alla promozione, cogliendo la leva del turismo e della crescita dei flussi da esso generato sul territorio. In particolare le iniziative a sostegno della cultura e del turismo, settori che sono stati maggiormente colpiti dagli effetti della crisi determinata dalla pandemia, sono state riconosciute tra gli ambiti prioritari di intervento delle Camere di Commercio. Molto rilevante e sicuramente strategica per i due territori, veneziano e polesano, sarà proseguire l'azione nella costituzione della ZLS nell'ambito di parte del Comune di Venezia e di parte della provincia di Rovigo. Essa costituirà, un'importante struttura di rilevanza strategica per lo sviluppo del territorio, considerate le forti capacità attrattive in termini di nuovi insediamenti, che di norma le ZLS producono.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo

Risorse economiche stanziare 2022: € 3.122.660,00

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
45,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 4	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 4	14 N.	>= 10 N.	>= 10 N.	>= 10 N.

16,66%

45,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 4	risorse utilizzate a consuntivo OS4 / Risorse approvate a preventivo OS4	89,15%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
5,00%	Risorse del promozionale dedicate per impresa	risorse impiegate a consuntivo per iniziative di promozione / imprese attive al 31/12 (escluse le UU.LL.)	36,78 €	>= 30,00 €	>= 30,00 €	>= 30,00 €
5,00%	Andamento presenze turistiche	presenze turistiche Ve RO anno "n" / presenze turistiche VE RO anno "n-1"	1,55 N.	>= 0,8 N.	>= 1 N.	>= 1 N.

16,66%

OS5. Supporto al sistema delle imprese nella conoscenza e capacità di comprensione e di analisi del contesto attuale e futuro (analisi degli scenari)

Il sistema economico e le imprese necessitano sempre più della capacità di conoscenza e analisi del contesto locale, nazionale e internazionale ma soprattutto di previsione degli scenari futuri verso i quali evolversi e sviluppare le attività e il business. Anche per il prossimo quinquennio la Camera intende quindi proseguire nell'azione di supporto del sistema economico con studi, indagini e approfondimenti, in grado di aiutare le imprese alla creazione di nuovi modelli di competitività alla luce delle dinamiche del mercato e dei principali fattori che le determinano (consumi, modelli di vita, mobilità, ecc.). In tale ottica occorrerà saper fornire una informazione in grado di interpretare e cogliere il cambiamento grazie anche alle collaborazioni e sinergie già attivate con Unioncamere Veneto e le opportunità di valorizzazione del patrimonio di big data offerti dal sistema camerale. L'obiettivo è offrire un punto di riferimento per il tessuto economico locale incrementando le collaborazioni con Unioncamere Veneto e con il sistema universitario, favorendo l'accesso delle imprese alle banche dati gestite dall'ente camerale, realizzare ricerche mirate su tematiche e tendenze specifiche dell'economia e del territorio locale.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo

Risorse economiche stanziare 2022: € 45.000,00

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
45,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 5	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 5	2 N.	>= 1 N.	>= 1 N.	>= 1 N.
15,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 5	risorse utilizzate a consuntivo OS5 / Risorse approvate a preventivo OS5	56,89%	>= 70,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
40,00%	Aggiornamento della sezione "Economia e statistiche del territorio" del sito istituzionale	n. pubblicazioni nuove nell'anno "n"	11 N.	>= 6 N.	>= 6 N.	>= 6 N.

16,66%

OS6. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza, tutela del mercato legalità e green economy

Le Camere di Commercio hanno il compito di vigilare sul mercato garantendo la trasparenza e la correttezza nei rapporti tra i soggetti operanti sul mercato (consumatori ed imprese) favorendone la regolazione, nelle modalità ritenute opportune, tramite la promozione di regole certe ed eque, la trasparenza delle pratiche commerciali, lo sviluppo di iniziative volte a favorire la correttezza dei comportamenti degli operatori, nonché la composizione non conflittuale delle eventuali controversie insorte, oltre alla vigilanza sulla sicurezza e conformità dei prodotti immessi sul mercato. In tale ambito la medesima è impegnata ad esercitare una funzione di controllo sul regolare svolgimento delle attività produttive locali, per garantire uno sviluppo equilibrato del sistema economico, a tutela sia dei consumatori che di coloro che operano correttamente sul mercato. La previsione nel prossimo quinquennio è quella di rafforzare e consolidare le azioni del Servizio di metrologia legale (certezza e affidabilità dei sistemi di misura) e del Servizio vigilanza (sicurezza e conformità prodotti) continuando nelle specifiche collaborazioni con Unioncamere e MISE. Saranno mantenute e promosse le attività di tutela della corretta e libera concorrenza a vantaggio anche del consumatore finale. Si proseguirà inoltre nella promozione del Servizio di mediazione conciliazione civile, dando continuità all'adesione a Curia Mercatorum, grazie alla quale l'attività ha ripreso presso tutte le sedi camerale. In tale ambito anche le tematiche della legalità e della responsabilità sociale dell'impresa, in relazione alle quali la Camera ha già maturato, grazie anche alla collaborazione del Ufficio di progetto sulla legalità della Camera con le reti antimafia dell'Associazione Libera, importanti esperienze formative e di promozione della cultura presso il mondo delle scuole e delle imprese. L'azione proseguirà anche nel prossimo quinquennio con percorsi formativi per la diffusione della cultura della legalità e contrasto alle mafie ritenute, irrinunciabili per uno sviluppo equo e indiscriminato, in special modo in questa fase socio economica di estrema difficoltà per il tessuto delle imprese, causata dalla pandemia. Nel 2021 prenderanno inoltre

avvio presso le Camere di Commercio, salvo ulteriori rinvii dovuti alla pandemia, gli OCRI (Organismi di composizione della crisi d'impresa) che avranno il compito di ricevere le segnalazioni di allerta su fondati indizi di crisi di impresa, in relazioni alle quali gestire l'eventuale composizione assistita. Nel contesto, come sopra descritto, si inserisce anche la tematica della responsabilità sociale d'impresa e della diffusione della cultura "ambientale" intesa anche come promozione della trasformazione dei processi produttivi in ottica green e di economia circolare, in funzione della quale diventa sempre più strategica l'azione dell'Ufficio Unico Ambiente (UUA) delle Camere di Commercio del Veneto, istituito presso la Camera di Venezia Rovigo, con l'obiettivo di offrire all'intera utenza camerale regionale un'unica struttura organizzativa che rappresenti il punto di riferimento in ambito informativo e formativo sulle tematiche ambientali di competenza del sistema camerale, promuovendo anche azioni di supporto e diffusione della cultura ambientale. Particolarmente significativa, in tale ambito, la realizzazione nel 2020, in collaborazione con Unioncamere nazionale, dell'VIII edizione del Premio Impresa Ambiente. Un importante riconoscimento per le imprese italiane private e pubbliche che si sono distinte in un'ottica di Sviluppo Sostenibile, Rispetto Ambientale e Responsabilità Sociale L'iniziativa, considerato il successo riscosso in ambito nazionale, avrà cadenza periodica.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Vigilanza e tutela dei consumatori

Risorse economiche stanziare 2022: € 25.000,00

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
55,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 6	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 6	23 N.	>= 10 N.	>= 10 N.	>= 10 N.
20,00%	Media customer gradimento utenti iniziative Obiettivo Strategico 6	Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS6 / n. iniziative realizzate	8,28 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
25,00%	Grado di assorbimento delle risorse	risorse utilizzate a consuntivo OS6 / Risorse approvate a preventivo OS6	85,43%	>= 50,00 %	>= 60,00 %	>= 85,00 %

14,00% **Ambito Strategico 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo**

OS7. Semplificazione e sburocratizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese

La tematica della semplificazione e sburocratizzazione della "macchina" pubblica diventa elemento imprescindibile soprattutto in relazione alla particolare situazione economico sociale del paese che, in particolare nella fase post-pandemia, necessiterà di strumenti e procedure veloci e semplificate in grado di supportare rapidamente la ripresa del sistema delle imprese. In particolare la Camera di Commercio Venezia Rovigo si impegna a dare continuità alle azioni che già da diversi anni la vede in prima linea per diventare agente di semplificazione per le imprese e il sistema economico attraverso il cambiamento e l'innovazione amministrativa e tecnologica. La normativa in tema di semplificazione è in continua evoluzione e richiede alle pubbliche amministrazioni un adeguamento costante che, spesso, crea malintesi e allungamento dei tempi, pertanto diventa cruciale sapersi adeguare al dettato normativo rapidamente, ma allo stesso tempo saper proporre soluzioni procedurali ed organizzative nuove e innovative, in grado di offrire una reale semplificazione delle procedure per l'utente finale. In tale ambito il Registro delle Imprese rappresenta il cardine per una semplificazione efficace, con azioni formative e di accompagnamento per lo sviluppo della rete SUAP, il supporto ai processi di costituzione delle Start-Up innovative (sportello AQU), e più in generale per facilitare l'accesso delle imprese ai servizi offerti. All'azione del Registro Imprese si affiancano in ottica di semplificazione anche le azioni formative e di supporto alle imprese per lo sviluppo dei servizi certificativi dell'Ambiente. L'azione dovrà essere sempre più mirata alla proiezione della Camera sul territorio per far conoscere e comprendere l'utilità e necessità delle funzioni amministrative svolte dall'Ente favorendo il confronto con tutti i soggetti coinvolti (associazioni di categoria, ordini professionali) anche per individuare le eventuali criticità e i possibili miglioramenti. L'obiettivo è infine strettamente correlato all'attuazione di quanto previsto dal Piano triennale per l'informatica 2020-2022 approvato dall'AGID per la piena applicazione del CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) in relazione al quale l'RTD (Responsabile della transizione digitale) di ciascuna amministrazione è chiamato a garantire operativamente la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini.

50,00%

Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo

Risorse economiche stanziare 2022: € 5.000,00

	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>dic-21</i>	<i>Valore 2022</i>	<i>Valore 2023</i>	<i>Valore 2024</i>
100,00%						
85,00%	1_OS7 - n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 7	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 7	7 N.	>= 3 N.	>= 3 N.	>= 3 N.
15,00%	2_OS7 - media customer gradimento utenti incontri	Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS7 / n. iniziative realizzate	8,31 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.

BSC - Processi interni

OS8. Riorganizzazione dei servizi in un'ottica di ottimizzazione dei costi/efficienza anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale (ef.to processi interni/esterni – reg.serv) Un Ente competitivo deve essere in grado di operare con processi in grado di rispondere ai propri utenti (interni ed esterni) in termini di efficienza, efficacia ed economicità. In tale contesto è risultata vincente per la Camera l'estensione della certificazione di qualità il cui sistema, correttamente presidiato, garantisce il ciclo virtuoso di costante controllo, monitoraggio e analisi degli eventuali scostamenti per l'attuazione di possibili azioni correttive, in funzione del continuo miglioramento dei risultati dei processi (erogazioni dei servizi interni/esterni) attuati dall'Ente. In tale ambito rientra anche l'impegno della Camera alla razionalizzazione dei processi mediante avvio di forme di collaborazione con le consorelle, con l'obiettivo di regionalizzazione di talune attività (amministrazione trasparente, servizi ispettivi, gestione del personale, ecc.), con recupero di efficienza e di risorse con le quali potenziare altri servizi. In tale ambito la Camera proseguirà con le azioni già intraprese in particolare per i servizi metrici e di vigilanza prodotti, implementando quanto avviato in tema di anticorruzione e trasparenza, procedure di gestione del personale e di collaborazione con la Camera di Treviso Belluno in materia di certificazione. Nel quinquennio saranno importanti e strategici la programmazione, attuazione e monitoraggio del lavoro agile che a partire con il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), approvato nel 2021, dovrà condurre l'azione dell'Ente a una nuova organizzazione innovativa che se correttamente interpretata e governata come opportunità per il miglioramento e l'efficientamento dei servizi collegati ad una piena ripresa del sistema economico e delle attività produttive, potrà costituire veramente il volano per la crescita della Pubblica Amministrazione improntando la gestione dei processi interni alla logica del risultato. L'efficienza della struttura e il costante miglioramento degli standard sarà supportato dalla continuità nelle periodiche rilevazioni di customer satisfaction, per consentire il monitoraggio sulla qualità dei servizi erogati e l'adozione degli eventuali interventi di miglioramento.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 002 Indirizzo Politico

Risorse economiche stanziare 2022:

	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>dic-21</i>	<i>Valore 2022</i>	<i>Valore 2023</i>	<i>Valore 2024</i>
100,00%						
44,00%	Mantenimento del sistema qualità	N° audit esterni per mantenimento della certificazione superati positivamente / N° audit esterni	100%	100,00 %	100,00 %	100,00 %
44,00%	Indice sintetico performance azioni sistema qualità	sommatoria indicatori performance processi qualità / n. processi monitorati dal sistema qualità	96,60%	>= 90,00 %	>= 95,00 %	>= 95,00 %
2,00%	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture - <i>Indicatore di sistema PARETO</i>	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	-6gg	< -3 gg	< -10 gg	< -10 gg
2,00%	Rispetto dei tempi di evasione (5 giorni) delle pratiche Registro Imprese - <i>Indicatore di sistema PARETO</i>	Percentuale di pratiche del Registro Imprese evase nell'anno "n" entro 5 giorni dal loro ricevimento (al netto del periodo di sospensione)	72,84%	>= 65,00 %	>= 65,00 %	>= 65,00 %
3,00%	Grado di liquidità generale dell'Ente	Disponibilità liquide al 31/12/(Debiti di funzionamento + F.do trattamento fine rapporto)	2,24 N.	>= 1,5 N.	>= 1,5 N.	>= 1,5 N.
5,00%	Grado di soddisfazione complessiva degli utenti sui servizi camerali (scala 1-6)	sommatoria valori medi customer servizi camerali / n. servizi camerali monitorati	4,35 N.	>= 4 N.	>= 4 N.	>= 4 N.

BSC3 - Apprendimento e crescita

27,00% Ambito Strategico 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse

OS9. Accrescimento e valorizzazione delle competenze del personale in linea con i cambiamenti e i futuri scenari di operatività del sistema

Nel contesto di forte cambiamento per il sistema camerale e il sistema economico di riferimento, l'accrescimento delle competenze e della professionalità delle risorse umane dell'ente, in ottica HRD (Human Resource Development), rimane un fattore strategico e imprescindibile se si vogliono affrontare e gestire in modo efficace e vincente le sfide che caratterizzano il prossimo quinquennio. Le strategie che la Camera è chiamata ad attuare, così come evidenziate anche nei precedenti obiettivi, richiedono anche, soprattutto da parte del personale camerale, un impegno forte al cambiamento, alla capacità di sapersi ripensare e, se necessario, ricollocare all'interno della struttura con servizi nuovi e processi sempre più trasversali ed efficienti, in grado di rispondere con efficacia alle sfide, alle esigenze e ai bisogni del sistema delle imprese. In tale ottica l'impegno e lo sviluppo delle risorse umane dovrà sempre più allinearsi a sistemi e criteri di incentivazione e di motivazione legati al riconoscimento del "merito", cogliendo anche le opportunità e indicazioni che perverranno dal quadro di riforma annunciato dal nuovo governo. Anche in funzione dell'attuazione del POLA sarà necessario individuare le conoscenze, abilità e competenze trasversali su cui impostare piani formativi pluriennali, proseguendo nel percorso avviato da Unioncamere nazionale di accompagnamento sulle nuove tematiche quali la cultura del digitale, i fattori dell'innovazione organizzativa e la cultura della pianificazione, programmazione e controllo, nonché le competenze e conoscenze necessarie per una corretta ed efficace attuazione del lavoro agile. Il percorso sarà accompagnato dalla pianificazione, attuazione e monitoraggio delle azioni positive per salvaguardare la parità di genere e da un costante monitoraggio del livello di benessere organizzativo grazie anche alla prosecuzione con periodiche indagini di people satisfaction.

25,00%

Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza

Risorse economiche stanziati 2022:

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
45,00%	Percentuale di dipendenti serviti da almeno da una agevolazione di welfare aziendale <i>Indicatore DDFP</i>	N. di dipendenti serviti da almeno da uno strumento di welfare aziendale / (Unità di personale dipendente (TI+TD) + Numero di dirigenti (compreso SG))	100,00%	>= 70 %	>= 70 %	>= 70 %
40,00%	Propensione dei dipendenti alla formazione	n. dipendenti (compresi i dirigenti) che nell'anno "n" hanno svolto almeno 4 ore di formazione / n. totale dipendenti compresi i dirigenti	89,92%	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
10,00%	Grado di attuazione del Piano di Azioni Positive	n. azioni del "Piano di Azioni Positive" realizzate nell'anno "n" / n. totale azioni previste nel "Piano di Azioni Positive"	81,82%	>= 80,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
5,00%	People satisfaction Index (su scala 4)	sommatoria valori medi sezioni indagine / n. sezioni monitorate	2,89 N.	>= 2,89 N.	>= 2,90 N.	>= 2,90 N.

OS10. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna

La materia della trasparenza e dell'anticorruzione è ormai da alcuni anni diventata preponderante nell'operato delle Pubbliche Amministrazioni, con adempimenti e normative sempre più pregnanti, la cui osservanza necessita di un sempre maggior sforzo in termini di formazione e risorse umane impiegate. Obiettivo della Camera è di proseguire anche per il prossimo quinquennio nell'incrementare e affinare sempre più gli strumenti previsti dalla normativa, nella consapevolezza che l'attuazione dei principi di trasparenza e integrità garantisce un'azione amministrativa efficiente ed efficace, nonché l'accrescimento della percezione di autorevolezza dell'Ente nei rapporti con l'utenza. In tale ottica rientra anche la tematica della privacy e del trattamento dei dati personali per i quali la Camera deve garantire piena compliance con la normativa in materia con attuazione di tutti gli strumenti previsti. L'obiettivo passa anche attraverso azioni e iniziative di implementazione della comunicazione della Camera, intesa a 360° nella sua dimensione interna (struttura organizzativa) ed esterna (istituzionale e comunicazione all'utenza) secondo le linee che sono definite, annualmente, nel piano di comunicazione previsto dall'art. 11 della Legge 7 giugno 2000, n. 150, quale espressione della mission istituzionale in termini di prospettiva del "dove la Camera vuole arrivare" e al quale si aggiungono azioni mirate per la realizzazione e aggiornamento di strumenti a supporto della trasparenza con i propri utenti (Carta dei servizi; Bilancio sociale, ecc.).

25,00%

Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza						
Risorse economiche stanziare 2022:						
100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
50,00%	Pubblicazione report costi servizi	Data di pubblicazione	27/07/2021	Entro 31-10-2022	Entro 31-10-2023	Entro 31-10-2023
50,00%	Attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza	n. azioni realizzate nell'anno "n" in attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza / N. azioni previste nel PTPCT nell'anno "n"	100,00%	>= 95,00 %	>= 97,00 %	>= 97,00 %

BSC - Economico-finanziaria

OS11. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione

25,00% Il costante controllo e mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario dell'Ente è obiettivo imprescindibile per il raggiungimento dei propri obiettivi. Per la Camera di commercio tale ricorrenza è ancora più importante in considerazione della recente normativa che ha determinato la riduzione degli introiti del diritto annuale, oltre che la necessità di programmare azioni di contenimento della spesa pubblica, ulteriormente aggravata dal calo del gettito dovuto agli effetti negativi sul sistema economico indotti dalla pandemia. La Camera sarà quindi impegnata anche per il prossimo quinquennio ad un attento e accurato controllo della propria gestione con azioni e interventi che mirano a garantire l'equilibrio economico-finanziario della struttura, con l'obiettivo precipuo di riuscire a garantire, nel tempo, adeguate risorse per lo sviluppo del territorio di riferimento. Occorre in particolare assicurare un'attenta politica di controllo dei costi e di ottimizzazione della gestione delle risorse umane e materiali a disposizione. Rientrano tra queste anche le azioni volte al reperimento di altre forme di finanziamento da parte della Camera di Commercio, progetti europei consentiti dal prossimo ciclo di programmazione 2021-2027. che dovrà essere il più possibile dirottato su attività di sostegno del territorio, con sinergie molto strette anche con il sistema associativo.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza

Risorse economiche stanziare 2022:

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
30,00%	Incidenza degli Interventi Economici sugli Oneri Correnti (indicatore PIRA)	Voce "Interventi economici" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Oneri Correnti" del Bilancio Consuntivo anno "n"	22,74%	>= 20,00 %	>= 20,00 %	>= 20,00 %
20,00%	Incidenza Progetti gestiti direttamente sul totale del valore degli interventi economici (indicatore PIRA)	Voce "Progetti gestiti direttamente" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Interventi economici" del Bilancio Consuntivo anno "n"	41,52%	>= 25,00 %	>= 25,00 %	>= 25,00 %
20,00%	Incidenza dei costi di struttura rispetto ai proventi correnti (indicatore PIRA)	Voce "Oneri Correnti" - "Interventi economici" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Proventi correnti" del Bilancio Consuntivo anno "n"	84,75%	<= 95,00 %	<= 95,00 %	<= 95,00 %
20,00%	Incidenza Diritto annuale su Proventi correnti (indicatore PIRA)	Voce "Diritto Annuale" al netto della svalutazione crediti da DA come risulta dal Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Proventi correnti" al netto della svalutazione da DA come risulta dal Bilancio Consuntivo anno "n"	58,36%	>= 58,00 %	>= 58,00 %	>= 58,00 %
5,00%	Incidenza oneri di personale sugli oneri correnti (indicatore benchmarking PARETO)	Voce "Personale" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Oneri Correnti" - "svalutazione crediti da DA" del Bilancio Consuntivo anno "n"	32,14%	<= 38,95 %	<= 38,95 %	<= 38,95 %

5,00%	Efficienza economica progetti controllo e vigilanza prodotti (indicatore PIRA)	Ricavi di competenza anno "n" per la realizzazione di progetti controllo e vigilanza prodotti (da Bilancio Consuntivo anno "n")/Risorse assegnate a preventivo per la realizzazione di progetti controllo e vigilanza prodotti	52,92%	>= 65,00 %	>= 65,00 %	>= 65,00 %
-------	--	--	--------	------------	------------	------------

OS12. Razionalizzazione ed efficientamento del patrimonio della Camera (portafoglio partecipazioni – razionalizzazione immobili)

La razionalizzazione del patrimonio camerale è uno degli obiettivi più pregnanti da perseguire, perché strettamente correlato alle risorse dell'Ente. In particolare la messa a reddito delle sedi di Venezia e di Rovigo, in linea con il piano di razionalizzazione già approvato, che ha visto la scelta di messa in vendita della sede storica di Venezia e la ricerca di una sede più funzionale, sempre in centro storico di Venezia, è risultata strategica in ordine alle risorse economiche. L'azione nel prossimo quinquennio continuerà nelle iniziative di rimodulazione delle sedi e degli spazi, anche in ottica di efficientamento energetico e vedrà la realizzazione della nuova sede di Mestre di via Torino e il completamento dei lavori di ristrutturazione della nuova sede in centro storico di Venezia nella quale, una volta ultimati, troveranno collocazione definitiva gli uffici attualmente e temporaneamente dislocati in Calle degli Albanesi. Per quanto attiene al portafoglio delle partecipazioni si proseguirà nell'azione del processo di razionalizzazione attivato negli anni precedenti, in ordine a quanto disposto dal D.Lgs. in materia di società a partecipazione pubblica, adottato in attuazione dell'articolo 18 della legge n. 124/2015 (Legge Madia). L'obiettivo è quello di mantenere una presenza solo in quei settori che hanno una valenza strategica per lo sviluppo del territorio, tra i quali il recente investimento nella costituzione della nuova società per l'internazionalizzazione. Si proseguirà, infine, nelle azioni di completamento delle procedure di razionalizzazione delle due Aziende Speciali ASPO e Azienda Speciale per i Mercati Ortofrutticoli di Lusina e di Rosolina secondo i programmi di dismissione/trasferimento degli immobili e delle aziende già approvati.

Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza

Risorse economiche stanziare 2022: € 331.450,00

100,00%	Indicatori	Algoritmo	dic-21	Valore 2022	Valore 2023	Valore 2024
95,00%	1_OS12 - n. iniziative realizzate	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 12	6 N.	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.
5,00%	2_OS12 - Razionalizzazione costo processo "B2.2: Patrimonio e servizi di sede"	Costi processo B2.2 "Patrimonio e servizi di sede" anno "n"/ Costo processo B2.2 "Patrimonio e servizi di sede" anno "n-1"	1,01	<= 1 N.	<= 1 N.	<= 1 N.

3.2 Performance operativa

Gli obiettivi strategici si declinano, annualmente, in obiettivi operativi, che coinvolgono nel loro ambito tutti i processi gestiti dalla Camera in termini di efficienza e qualità come precedentemente evidenziato nell'albero della performance.

In particolare, di seguito, sono presentati i cruscotti dei diversi obiettivi operativi con indicazione del contributo richiesto a ciascuna unità organizzativa (Aree/Uffici/Servizi) che compone la struttura dell'Ente nonché alle Aziende Speciali e all'"in House" Camera Servizi, in ottica di Gruppo Camera Venezia Rovigo.

Gli obiettivi prevedono azioni che riguardano direttamente la promozione del territorio, ma anche iniziative volte al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi camerali nonché alla razionalizzazione e efficientamento delle risorse economico/patrimoniali dell'ente. Essi si sviluppano secondo le "Linee di indirizzo per la definizione degli obiettivi di performance 2022" che la Giunta camerale ha approvato mediante ratifica della determinazione presidenziale n. 44 del 27/12/2021 e che vengono di seguito indicate:

- presidio alla realizzazione dei progetti finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuo in materia di PID, formazione lavoro, turismo cultura, OCRI, Internazionalizzazione, assicurando il pieno raggiungimento degli indicatori minimi fissati dal MISE, ma soprattutto le ricadute di sviluppo sul territorio e il sistema delle imprese, in collaborazione con le associazioni produttive di rappresentanza delle imprese;
- sviluppo delle attività di promozione attraverso l'implementazione di iniziative con Venicepromex nuova società per l'internazionalizzazione, anche in relazione al progetto finanziato con il 20% in tema di internazionalizzazione;
- continuità nel piano di razionalizzazione dei costi relativi agli immobili, in particolare per la costruzione della nuova sede di via Torino e relativo monitoraggio semestrale delle fonti di finanziamento, e il perfezionamento delle procedure in essere per rendere operativa la nuova sede legale in centro storico a Venezia;
- perfezionamento delle procedure avviate per le Aziende Speciali ASPO e Azienda per i Mercati di Lusia e Rosolina;
- continuità e implementazione nei processi di regionalizzazione dei servizi camerali anche in collaborazione con Unioncamere Veneto;
- iniziative di tutela e promozione della legalità;
- promozione di maggiori livelli di trasparenza e definizione di obiettivi organizzativi e individuali in relazione alle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'ente;
- implementazione del sistema di gestione della qualità e del controllo di gestione, finalizzato a una migliore programmazione e accountability dell'azione camerale a supporto degli organi di governo dell'Ente e dell'azione strategico/decisionale, anche con dati di benchmarking che permettano di individuare azioni di miglioramento e best practices dal confronto con le altre consorelle;
- avvio e chiusura della procedura di liquidazione per l'Azienda Speciale ASPO.

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
BSC1 - Utenti-imprese-territorio								
AS 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese								
16,67%	OS1. Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione)							
20,00%	01_001 - Miglioramento e sviluppo di servizi a supporto della Proprietà Intellettuale Implementazione dell'efficacia ed efficienza dello Sportello Marchi e Brevetti della Camera di Venezia e Rovigo a supporto dell'utenza - Piano di miglioramento "Sportello Virtuale"							
30,00%	01 - n. utenti che utilizzano assistenza allo sportello marchi e brevetti (assistenza diretta e telefonica/webconference/e-mail)	Output	>= 1.500 N.	AREA 3 Ufficio TUTELA DELLA PROPRIETA' INDUSTRIALE	30,00%	9,00%		
25,00%	02 - n. interventi/incontri di assistenza-orientamento in tema di Marchio Europeo e Internazionale	Output	>= 50 N.		25,00%			
25,00%	03 - n. incontri sportello virtuale marchi e brevetti realizzati nell'anno	Output	>= 20 N.		25,00%			
20,00%	04 - valore customer servizi erogati tramite Sportello virtuale Marchi e Brevetti (scala 1-6)	Qualità	>= 4 N.		20,00%			
20,00%	01_002 - Promozione e diffusione della "digitalizzazione" e dell'"innovazione" delle imprese del territorio finalizzata al miglioramento della capacità produttiva e della competitività - Bando voucher alle imprese - Attivazione sportelli PID in collaborazione con associazioni di categoria - Iniziative realizzate in collaborazione con Unioncamere Veneto, T2i - incubatore certificato e Digital Innovation Hub - Sale Multimediali - Risorse Economiche: € 786.290,00							
60,00%	01 - n. iniziative avviate OS1 (n. iniziative avviate nell'anno in materia di digitalizzazione e innovazione)	Output	>= 10 N.	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI - Servizio PID 4.0 - Ufficio SUPPORTO DIGITALIZZAZIONE IMPRESE	60,00%	6,00%		
20,00%	02 - Grado di utilizzo delle imprese delle risorse programmate per Bandi voucher digitali (risorse assegnate anno "n" per Bandi voucher digitali / risorse bandite anno "n" per Bandi voucher digitali)	Efficienza	100,00 %		20,00%			
20,00%	03 - Rilevazione fabbisogni digitali imprese (Data ultimazione analisi delle customer voucher digitali 2021)	Output	Entro 31-12-2022		20,00%			
20,00%	01_003 - Sviluppo e implementazione di azioni a supporto dell'innovazione con progetti internazionali/finanziamento europeo Realizzazione tramite i progetti DIVA e CIRCULAR di azioni di affiancamento alle imprese in processi di miglioramento della digitalizzazione e transizione a economia circolare – Risorse Economiche: € 160.000,00							
20,00%	01 - n. imprese assistite per promuovere l'adozione di processi produttivi improntati alla circolarità e digitalizzazione nell'ambito del Progetto CIRCULAR 4.0	Output	>= 20 N.	AREA 2 Ufficio PROGETTI INTERNAZIONALI	20,00%	5,00%		
60,00%	02 - n. eventi di promozione dei progetti innovativi finanziati nell'ambito del progetto DIVA	Output	>= 2 N.		60,00%			
20,00%	03 - Media customer gradimento iniziative realizzate nell'ambito dei progetti CIRCULAR 4.0 e DIVA (scala 1-10)	Qualità	>= 8 N.		20,00%			
20,00%	01_004 - Sportello/Servizio polifunzionale per l'impresa digitale Fornire alle imprese che si rivolgono alla Camera di commercio, uno sportello che eroghi un servizio completo, unico ed organico, delle opportunità che l'Ente offre in ambito innovazione e digitalizzazione, favorendo la trasversalità e l'integrazione delle attività e degli strumenti dei PID con gli altri strumenti digitali erogati dal Registro Imprese, superando l'organizzazione funzionale interna.							
70,00%	01 - n. imprese che usufruiscono del servizio sportello polifunzionale (PID RI)	Output	>= 15 N.	AREA 1 Servizio PID 4.0 - Ufficio SUPPORTO DIGITALIZZAZIONE IMPRESE - SERVIZI/UFFICI RI	70,00%	6,00%		
30,00%	02 - media customer servizi sportello polifunzionale (PID e RI (scala 1-4)	Qualità	>= 3 N.		30,00%			

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
	20,00%	01_005 - Promozione strumenti e servizi e-gov a supporto della digitalizzazione delle imprese Promuovere gli strumenti e-gov e il PID camerale tramite gli sportelli del Registro Imprese della Camera di Commercio						
		40,00%	01 - n. aziende a cui è stata fatta attività di formazione/informazione (su PID e e-gov) (n. di aziende alle quali, nell'anno, è stata fatta attività di informazione agli sportelli e/o con incontri specifici anche c/o le aziende stesse, sulle tematiche PID e e-gov)	Output	>= 450 N.	AREA 4 Tutti i Servizi/Uffici RI	40,00%	8,00%
		60,00%	02 - n. incontri realizzati per la PMI nell'anno sui principali strumenti per la digitalizzazione dell'impresa	Output	>= 3 N.		60,00%	
16,66%	OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito)							
	50,00%	02_001 - Agevolare l'accesso al credito alle imprese con azioni e iniziative realizzate in sinergia con società/enti partecipati Realizzazioni iniziative di supporto al credito realizzate nell'ambito del progetto finanziato con l'incremento del 20% del diritto annuale						
		70,00%	01 - n. iniziative realizzate su incarico della CCIAA per progetto 20% "Crisi d'impresa"	Output	>= 4 N.	CAMERA SERVIZI	70,00%	16,50%
		30,00%	02 - customer gradimento, raccolte nell'anno, per iniziative progetto 20% "Crisi d'impresa" (Camera Servizi)	Output	>= 50 N.		30,00%	
	50,00%	02_002 - Fornire supporto alle imprese per iniziative promozionali sui mercati internazionali e di supporto al credito - Progetti finanziati con incremento 20% - Sportello certificazioni estero - Iniziative realizzate con Azienda per l'internazionalizzazione - Bando finanziamento con Regione Veneto - Quota annua CONFIDI - Risorse Economiche: € 972.000,00						
		45,00%	01 - % quesiti risolti direttamente dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 giorni lavorativi dalla presentazione (n. quesiti risposti entro i 5 gg./n. quesiti totale ricevuti)	Efficienza	100,00 %	AREA 2 Ufficio CERTIFICAZIONI ESTERO	100,00 %	6,00%
		45,00%	02 - n. iniziative avviate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 2 (internazionalizzazione e credito)	Output	>= 1 N.	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI Servizio	10,00%	5,00%
		10,00%	03 - individuazione modalità di realizzazione (bando, convenzione, intervento diretto) e avvio iniziative OS2 (data provvedimento)	Efficienza	Entro 31-05-2022		90,00%	
16,67%	OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)							
	50,00%	03_001 - Sviluppo del ruolo della CCIAA nella promozione e attuazione di PTCO nel territorio delle due provincie e supporto alla nascita di nuove imprese Attivare una programmazione in linea con aspettative del territorio in materia di sviluppo PTCO e supporto a nuova impresa e Start-up - Bando sportelli decentrati - Iniziative a supporto PTCO realizzate in collaborazione con Camera Servizi – Risorse Economiche: € 288.750,00						
		60,00%	01 - n. iniziative avviate OS3 (n. iniziative avviate nell'anno in materia di scuola lavoro, placement e nuova impresa)	Output	>= 25 N.	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI Servizio ORIENTAMENTO AL LAVORO	100,00%	6,00%
		20,00%	02 - % di realizzazione delle iniziative affidate a Camera Servizi in materia di PTCO (n. iniziative PTCO attivate nell'anno da Camera Servizi su affidamento della CCIAA / n. iniziative PTCO affidate dalla CCIAA a Camera Servizi)	Efficienza	100,00 %	CAMERA SERVIZI	70,00%	16,50%
		20,00%	03 - n. customer gradimento raccolte nell'anno per iniziative O.S.3 (Camera Servizi)	Qualità	>= 100 N.		30,00%	
	50,00%	03_002 - Implementazione piattaforma "Tavolo Digitale" quale strumento a supporto del network territoriale in materia di orientamento al lavoro Implementazione Tavolo digitale quale strumento per collaborare e condividere competenze, esperienze, strumenti a supporto della crescita del proprio territorio.						
		50,00%	01 - n. nuove adesioni al Tavolo Digitale	Output	>= 5 N.	AREA 1 - Servizio ORIENTAMENTO AL LAVORO	50,00%	6,00%
		50,00%	02 - n. contenuti inseriti nell'anno nel "Tavolo digitale"	Output	>= 5 N.		50,00%	
16,67%	OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)							

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
			04_001 - Promuovere e incrementare l'attrattività del territorio Venezia - Rovigo valorizzandone le eccellenze turistiche, culturali e economiche					
	25,00%		progetto Turismo 20%; Iniziative a supporto rigenerazione urbana; Sostegno fondazione Banca degli Occhi; Sostegno Teatro Stabile; Progetti strategici per il territorio; Sostegno Accademia dei concord; Collaborazione realizzazione Salone Nautico; iniziative di promozione turistica; interventi intersettoriali di sistema; sostegno venice marathon; sostegno Murano Glass Toys; Festival della politica; sostegno attività Assonautica. Risorse Economiche: € 1.412.660,00					
		60,00%	01 - n. iniziative avviate OS4 (turismo, cultura, marketing, rigenerazione urbana)	Output	>= 7 N.	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	60,00%	6,00%
		40,00%	02 - Grado di utilizzo delle risorse stanziare per il progetto "Turismo" finanziato con il 20% del diritto annuale (risorse utilizzate per progetto "Turismo" anno "n" / risorse stanziare per progetto "Turismo" anno "n")	Efficienza	>= 80,00 %		40,00%	
	25,00%		04_002 - Sviluppo di iniziative di promozione turistica, rivitalizzazione/rigenerazione urbana e marketing territoriale tramite la società "in house" Camera Servizi					
			- sostegno ad iniziative di turismo e marketing territoriale delle provincie di Venezia e Rovigo; - gestione Comitato Imprenditoria Femminile - Risorse Economiche: € 750.000,00					
		60,00%	01 - % realizzazione iniziative affidate a Camera OS 4 (n. iniziative realizzate da Camera Servizi nell'anno "n" / n. iniziative affidate dalla Camera a Camera Servizi nell'anno "n")	Efficienza	100,00 %	CAMERA SERVIZI	60,00%	16,50%
		30,00%	02 - n. soggetti del territorio coinvolti nelle iniziative realizzate da Camera Servizi OS4	Output	>= 15 N.		30,00%	
		10,00%	03 - n. riunioni del Comitato Imprenditoria Femminile	Output	>= 5 N.		10,00%	
	25,00%		04_003 - Promozione e sostegno dei prodotti tipici locali					
			Realizzazione di iniziative di promozione e sostegno dei prodotti tipici locali tramite l'azienda Speciale per i Mercati di Lusia e di Rosolina - Risorse Economiche: € 50.000,00					
		20,00%	01 - n. aziende accompagnate a mostre/workshop	Output	>= 7 N.	AZIENDA SPECIALE PER I MERCATI DI LUSIA E DI ROSOLINA	20,00%	40,00%
		20,00%	02 - valore customer di gradimento partecipazione mostre/workshop (Az. Mercati) (su scala 1-10)	Qualità	>= 7 N.		20,00%	
		15,00%	03 - n. interventi pubblicitari a favore dei Mercati di Lusia e Rosolina	Output	>= 1 N.		15,00%	
		25,00%	04 - n. riunioni nell'anno dei Consorzi di tutela	Output	>= 10 N.		25,00%	
		20,00%	05 - Tonnellate di prodotto transitate nell'anno nei Mercati di Lusia e di Rosolina	Output	>= 20.000 N.		20,00%	
	25,00%		04_004 - Sviluppo e implementazione di azioni a supporto del turismo e cultura e marketing nell'ambito di progetti internazionali a finanziamento europeo					
			- Progetto SACHE - Risorse Economiche: € 60.000,00					
		30,00%	01 - n. progetti tra imprese creative e istituzioni culturali selezionati Progetto SACHE	Output	>= 5 N.	AREA 2 Ufficio PROGETTI INTERNAZIONALI	30,00%	5,50%
		70,00%	02 - n. eventi di promozione del progetto SACHE per il pubblico esterno realizzati nell'anno	Output	>= 1 N.		70,00%	
16,66%			OS5. Supporto al sistema delle imprese nella conoscenza e capacità di comprensione e di analisi del contesto attuale e futuro (analisi degli scenari)					
	100,00%		05_001 - Sviluppo di strumenti conoscitivi del contesto economico sociale nell'era digitale finalizzati allo sviluppo delle competenze e della competitività delle imprese					
			Supportare il mondo imprenditoriale con indagini, studi e pubblicazioni sui principali fenomeni economico-sociali di prospettiva - Risorse Economiche: € 45.000,00					
		30,00%	01 - % richieste dati evase entro 15 giorni lavorativi dalla data di arrivo (n. richieste evase entro 15 gg. dalla data di arrivo anno "n" / n. richieste totali anni "n")	Efficienza	>= 90,00 %	AREA 2 Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP - Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA	30,00%	5,50%
		35,00%	02 - Rispetto scadenza rilevazioni fissata dall'Ente titolare dell'indagine (n. rilevazioni trasmesse nei tempi anno "n" / n. totale delle rilevazioni anno "n")	Efficienza	>= 90,00 %		35,00%	
		35,00%	03 - % richieste di pubblicazione evase entro 3 giorni lavorativi dalla data di arrivo (n. richieste di pubblicazione news evase entro 3 gg. dalla data di arrivo anno "n" / n. richieste totali di pubblicazione news anno "n")	Efficienza	>= 90,00 %		35,00%	
16,67%			OS6. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza, tutela del mercato legalità e green economy					

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
	25,00%	06_001 - Sensibilizzazione delle imprese, associazioni e cittadinanza sui temi della legalità, tutela dell'ambiente e responsabilità sociale						
		Promozione di iniziative per la diffusione della legalità, della tutela dell'ambiente e della responsabilità sociale - Risorse Economiche: € 25.000,00						
		40,00%	01 - n. iniziative di formazione/informazione ambientale realizzate nell'anno	Output	>= 3 N.	AREA 4 Servizio AMBIENTE Ufficio ALBO GESTORI AMBIENTALE Ufficio UNICO REGIONALE AMBIENTE	40,00%	8,00%
		40,00%	02 - Numero di incontri formativi realizzati nell'anno per promuovere la legalità	Output	>= 8 N.		40,00%	
		20,00%	03 - valore customer rivolta ai docenti delle scuole che partecipano agli eventi "legalità" (scala 1-5)	Qualità	>= 3 N.		20,00%	
	25,00%	06_002 - Implementazione ed efficientamento dei servizi di controllo e vigilanza						
		Azioni di miglioramento dei processi dei servizi di controllo e vigilanza in ottica quali-quantitativa						
		20,00%	01 - n. di strumenti metrologici sottoposti a controlli (sorveglianze)	Output	>= 800 N.	AREA 3 Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA Ufficio METRICO E VIGILANZA	20,00%	10,00%
		20,00%	02 - N. di prodotti sottoposti a controlli	Output	>= 400 N.		20,00%	
		20,00%	03 - n. ispezioni realizzate per vigilanza su preimballaggi	Output	>= 5 N.		20,00%	
		20,00%	04 - n. lotti di preimballaggi sottoposti a ispezione	Output	>= 10 N.		20,00%	
		20,00%	05 - n. ispezioni sugli iscritti assegnatari marchi metalli preziosi	Output	>= 10 N.		20,00%	
	25,00%	06_003 - Implementazione attività di vigilanza/controllo in sinergia e accordo con MISE/Unioncamere						
		Azioni/iniziativa da realizzarsi annualmente in accordo con MISE/Unioncamere: - progetto vigilanza e controllo sicurezza e conformità prodotti						
		50,00%	01 - n. ispezioni su prodotti svolte nell'anno	Output	>= 6 N.	AREA 3 Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA Ufficio METRICO E VIGILANZA	50,00%	10,00%
		50,00%	04 - n. prodotti controllati	Output	>= 24 N.		50,00%	
	25,00%	06_004 - Vigilanza sugli organismi che effettuano la verifica periodica						
		Implementazione attività di controllo su organismi che effettuano la verifica periodica						
		50,00%	01 - n. Organismi individuati	Output	>= 10 N.	AREA 3 Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA Ufficio METRICO E VIGILANZA	50,00%	10,00%
		50,00%	02 - n. ispezioni di vigilanza su Organismi che effettuano la verifica periodica	Output	>= 30 N.		50,00%	
AS2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo								
50,00%	OS7. Semplificazione e sburocratizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese							
	16,66%	07_001 - Efficientamento e semplificazione procedura certificati estero						
		Servizio CERTO' Certificato con stampa in azienda						
		50,00%	02 - % imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su foglio bianco (n. imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su foglio bianco / n. imprese che hanno aderito al servizio stampa in azienda)	Efficacia	>= 20,00 %	AREA 2 Ufficio CERTIFICAZIONI ESTERO	50,00%	6,00%
		50,00%	01 - % imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su formulari (n. imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su formulari / n. imprese che hanno aderito al servizio stampa in azienda)	Efficacia	>= 90,00 %		50,00%	
	16,70%	07_002 - Miglioramento procedura di incasso del diritto annuo						
		Miglioramento procedura di incasso del diritto annuo mediante azione di recupero pagamento diritto annuale prima dell'invio a ruolo						
		25,00%	01 - % n. imprese sistemate d'ufficio o contattate anno 2018 (n. imprese sistemate	Efficienza	>= 60,00%	AREA 2 Servizio DIRITTO ANNUALE	35,00%	6,00%

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOSu UO
			d'ufficio o contattate anno 2018 / n. complessivo imprese prese in esame per l'anno 2018)					
		25,00%	02 - % errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute (n. errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute / n. errori totali rilevati su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute)	Efficienza	<= 15,00 %		30,00%	
		25,00%	04 - % posizioni lavorate dal Servizio Diritto Annuale (n. posizioni lavorate dal Servizio Diritto Annuale / n. totale posizioni cancellate e comunicate dal RI)	Efficienza	>= 70,00 %		35,00%	
		25,00%	03 - % posizioni con procedimento avviato e apertura protocollo d'ufficio (piano di miglioramento trasversale su Diritto Annuale)	Efficienza	>= 70,00 %	AREA 4 Servizio RI - REGISTRO IMPRESE ALBI E RUOLI	100,00%	8,00%
16,66%		07_003 - Miglioramento della qualità del dato del Registro Imprese attraverso l'efficiamento e la semplificazione delle procedure Iniziative: - procedimenti cancellazione d'ufficio art. 2490 c.c. per le società di capitali - regolarizzazione posizioni impiantisti - revisione dinamica spedizionieri						
		25,00%	01 - % procedimenti avviati per la cancellazione d'ufficio art. 2490 c.c. per le società di capitali (n. procedimenti di cancellazione art. 2490 c.c. avviati / n. procedimenti di cancellazione art. 2490 c.c. da avviare)	Efficienza	>= 100,00 %	AREA 4 Servizi/Uffici RI	25,00%	
		25,00%	03 - % delle posizioni attività impiantisti regolarizzate d'ufficio (n. posizioni impiantisti regolarizzate d'ufficio / totale posizioni impiantisti da regolarizzare)	Efficienza	>= 50,00 %	AREA 4 Servizio RI - AIA - SUAP	25,00%	7,00%
		25,00%	02 - % posizioni spedizionieri verificate (n. spedizionieri verificati / totale spedizionieri da verificare)	Efficienza	100,00 %		25,00%	
		25,00%	04 - % procedimenti inibizioni attività spedizioniere avviati (n. procedimenti avviati per inibizioni attività di spedizioniere / n. procedimenti da avviare per inibizioni attività di spedizioniere)	Efficienza	100,00 %	AREA 4 Servizio RI - REGISTRO IMPRESE ALBI E RUOLI - Ufficio ALBI E RUOLI	25,00%	
16,66%		07_004 - Efficiamento e semplificazione della procedura di istruttoria delle pratiche telematiche Incontri formativi rivolti all'introduzione di nuove metodologie di lavoro al fine di migliorare la procedura di istruttoria ed evasione delle pratiche telematiche e delle procedure sanzioni RI - Risorse Economiche: € 5.000,00						
		20,00%	01 - n. di incontri realizzati per semplificazione delle procedure di istruttoria delle pratiche telematiche	Output	>= 4 N.		20,00%	
		20,00%	02 - n. format aggiornati (scrivania SCRIBA) (n. format aggiornati nell'anno "n" per semplificazione procedura di evasione pratiche telematiche)	Output	>= 5 N.	AREA 4 Servizio RI - REGISTRO IMPRESE REA	20,00%	
		20,00%	03 - % incremento utilizzo pulsante "evadi" (n. pratiche telematiche RI evase con utilizzo del pulsante "evadi" / totale pratiche telematiche RI evase)	Efficacia	>= 7,00 %		20,00%	7,00%
		20,00%	05 - % realizzazione studio di fattibilità per semplificazione processo sanzioni RI (data trasmissione progetto di fattibilità alla dirigenza e PO)	Efficienza	Entro 31-12-2022	AREA 4 Ufficio SANZIONI RI	20,00%	
		20,00%	04 - Realizzazione seminario su aspetti di semplificazione	Output	Entro 31-12-2022	AREA 4 Servizio RI - AIA SUAP E PRODOTTI INNOVATIVI - Ufficio PRODOTTI INNOVATIVI	20,00%	
16,66%		07_005 - Efficiamento e semplificazione procedura di verifica idoneità Responsabili Tecnici						

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
			Azioni di miglioramento ed efficientamento delle prove per verifica idoneità Responsabili Tecnici (Albo Nazionale Gestori Ambientali) con allineamento alla nuova procedura concorsi pubblici secondo normativa Covid					
		100,00%	01 - % prove svolte con nuove procedure organizzative (n. prove idoneità Responsabili Tecnici realizzate nell'anno con nuove disposizioni organizzative / n. prove idoneità Responsabili Tecnici realizzate nell'anno)	Efficienza	100,00 %	AREA 4 Servizio AMBIENTE Ufficio ALBO GESTORI AMBIENTALE Ufficio UNICO REGIONALE AMBIENTE	100,00%	8,00%
16,66%			07_006 - Sviluppo forme di collaborazione fra istituzioni Incrementare l'utilizzo dell'invio telematico con i Comuni (SUAP deposito dichiarazioni, ecc.)					
		50,00%	01 - % comunicazioni di informativa ai Comuni su utilizzo procedura telematica delle dichiarazioni di conformità (n. comunicazioni spedite ai Comuni via PEC/e-mail di informazione sull'utilizzo della procedura telematica / n. comunicazioni ricevute via pec dai Comuni contenenti dichiarazioni di conformità cartacee)	Efficienza	100,00 %	AREA 4 Servizio RI - AIA SUAP E PRODOTTI INNOVATIVI - Ufficio PRODOTTI INNOVATIVI	50,00%	7,00%
		50,00%	02 - % comunicazioni di informativa agli Impiantisti su utilizzo procedura telematica delle dichiarazioni di conformità (n. di comunicazioni spedite a impiantisti via pec/e-mail di informazione sull'utilizzo della procedura telematica / n. comunicazioni ricevute via pec dai Comuni contenenti dichiarazioni di conformità cartacee)	Efficienza	>= 40,00 %		50,00%	
BSC4 - Processi interni								
AS2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo								
50,00%			OS8. Riorganizzazione dei servizi in un'ottica di ottimizzazione dei costi/efficienza anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale (ef.to processi interni/esterni – reg.serv)					
25,00%			08_001 - Mantenimento e implementazione del sistema di gestione della qualità e controllo di gestione Azioni di miglioramento continuo sui processi monitorati nell'ambito del sistema di gestione della qualità e controllo di gestione					
		30,00%	01 - Revisione PQ/IO Azioni promozionali CCIAA (data ultimazione inserimento in qualità della nuova PQ Servizi promozionali)	Efficienza	Entro 31-12-2022	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	100,00%	5,00%
		40,00%	02 - n. audit realizzati nell'anno in collaborazione con altre CCIAA	Output	>= 2 N.	AREA 2 Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'	20,00%	
		30,00%	03 - Realizzazione guida operativa per la gestione delle casse (data ultimazione guida operativa per la gestione delle casse)	Efficienza	Entro 30-10-2022	AREA 2 Servizio PROVVEDITORATO	40,00%	
25,00%			08_002 - Riduzione tempi dei processi interni Realizzazione di iniziative volte all'efficientamento dei processi/servizi interni in termini di riduzione dei tempi di erogazione: - riduzioni tempi comunicazione esiti provvedimenti - riduzione tempi medi evasione pratiche protesti - riduzione tempi liquidazione fatture - riduzione tempi approvazione Bandi finanziati con incremento 20% Diritto Annuo					
		25,00%	01 - tempi medi comunicazione risultanze atti organi camerale (n. giorni dalla data di pubblicazione delibera a data invio comunicazione adempimenti agli uffici)	Efficienza	<= 2 gg	AREA 1 Ufficio SEGRETERIA GENERALE	40,00%	5,00%
		25,00%	02 - giorni medi data approvazione Bandi finanziati nell'ambito delle iniziative finanziate con incremento 20% Diritto Annuo (sommatoria gg. che intercorrono dalla data di delibera della Giunta che definisce le linee guida per il Bando alla data di approvazione di ciascun bando / n. Bandi approvati)	Efficienza	<= 30 gg	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	40,00%	
		25,00%	03 - % fatture con ordine collegato	Efficienza	>= 90,00	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici	20,00%	

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
			(n. fatture ricevute collegate all'ordine / n. totale fatture ricevute)		%	AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici	100,00%	6,00%
						AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici	100,00%	7,00%
						AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici	50,00%	
	25,00%		04 - Tempi medi evasione pratiche protesti (Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno "n" / Numero di istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiuse) nell'anno "n")	Efficienza	<= 6 gg	AREA 3 Servizi SANZIONI E PROTESTI - Ufficio PROTESTI	50,00%	8,00%
25,00%		08_004 - Implementazione ed efficientamento dei servizi interni attraverso azioni di informatizzazione delle procedure e degli adempimenti - digitalizzazione procedura formazione personale - implementazione sistema di gestione documentale - efficientamento procedura sanzioni - implementazione gestione straordinario						
	15,00%		01 - data ultimazione implementazione piattaforma informatica per la gestione della formazione del personale	Efficienza	Entro 31-07-2022	AREA 4 Ufficio GESTIONE SITO INTERNET ISTITUZIONALE E INTRANET CAMERALE	100,00%	7,00%
	20,00%		02 - n. annualità caricate nella piattaforma informatica per la gestione della formazione del personale	Output	>= 1 N.	AREA 1 Servizio SVILUPPO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE - Servizio RISORSE UMANE	40,00%	
	10,00%		03 - % realizzazione azioni di efficientamento e implementazione sistema di gestione documentale della CCIAA: - applicazione delle Linee Guida e istruzioni a tutta la struttura delle modifiche conseguenti entro il primo bimestre 2022 = 40% - adozione del titolario per funzioni entro giugno= 60%	Efficienza	100,00 %	AREA 1 Ufficio ARCHIVIO E PROTOCOLLO	20,00%	5,00%
	20,00%		04 - % realizzazione implementazione procedura gestione straordinari: - implementazione SOLARI entro il 31/07/2022 = 50% - proposta regolamento "Banca delle ore" aggiornato entro il 31/10/2022 = 50%	Efficacia	100,00 %	AREA 1 Servizio RISORSE UMANE - Ufficio TRATTAMENTO ECONOMICO	40,00%	
	20,00%		05 - 08_004 Implementazione informatizzazione procedura di gestione ordini ai fornitori (data ultimazione integrazione applicativo CON.2 (contabilità) con modelli per la gestione degli ordini con i fornitori esterni)	Efficienza	Entro 30-09-2022	AREA 2 Servizio PROVVEDITORATO	100,00%	6,00%
	15,00%		06 - Tasso di evasione dei verbali di accertamento (Numero di verbali di accertamento istruiti (lavorati dall'ufficio sanzioni) nell'anno "n" / (n. di verbali di accertamento ricevuti nell'anno + numero di verbali "pendenti" al 01/01 dello stesso anno)	Efficienza	>= 38,00 %	AREA 3 Servizi SANZIONI E PROTESTI - Ufficio PROTESTI	100,00%	8,00%
25,00%		08_005 - Implementazione ed efficientamento dei servizi assicurati da Camera Servizi Controllo e monitoraggio qualità ed efficienza dei servizi erogata da Camera Servizi Srl società in house totalmente partecipata dalla CCIAA						
	20,00%		01 - Rispetto dei tempi previsti per l'invio delle relazioni trimestrali (n. relazioni pervenute nei tempi (entro il mese successivo al trimestre di riferimento) Contratti di servizi Camera Servizi / n. totale relazioni da ricevere nell'anno da Camera Servizi)	Efficienza	>= 90,00 %		20,00%	
	40,00%		02 - Rispetto dei tempi previsti di erogazione interventi Camera Servizi (n. richieste di intervento effettuate da Camera Servizi nei tempi previsti / n. totale richieste di intervento di Camera Servizi CONTRATTO DI SERVIZI Servizi di pubblica utilità a mercato)	Efficienza	>= 80,00 %	CAMERA SERVIZI	40,00%	10,50%
	40,00%		03 - % procedure in MEPA attivate nei tempi richiesti dalla CCIAA (n. procedure in MEPA attivate nei tempi richiesti dalla CCIAA / totale procedure MEPA richieste dalla CCIAA)	Efficienza	>= 90,00 %		40,00%	

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
BSC3 - Apprendimento e crescita								
AS3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse								
25,00%	OS9. Accrescimento e valorizzazione delle competenze del personale in linea con i cambiamenti e i futuri scenari di operatività del sistema							
33,34%	09_001 - Accrescimento delle competenze per rispondere ai cambiamenti Corsi di formazione con azioni di accrescimento delle competenze del personale per rispondere ai cambiamenti e alle richieste di miglioramento							
50,00%	01 - n. corsi formati al personale sulla previdenza complementare realizzati nell'anno	Output	>= 1 N.	AREA 1 Servizio RISORSE UMANE - Ufficio TRATTAMENTO ECONOMICO		80,00%	5,00%	
50,00%	02 - Grado di copertura delle attività formative per il personale a livello di Area (n. dipendenti dell'Area che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno (esclusi i dirigenti) / totale dipendenti in servizio dell'area (esclusi i dirigenti))	Efficacia	>= 80,00 %	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici		20,00%	6,00%	
				AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici		100,00%	10,00%	
				AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici		100,00%	7,00%	
				AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici		100,00%		
33,33%	09_002 - Attuazione Piano Azioni Positive e gestione delle risorse umane Realizzazione di iniziative del Piano di Azioni Positive e di gestione e sviluppo delle risorse umane							
50,00%	01 - Implementazione dei dati per Relazione annuale del CUG (data invio al CUG griglia dati valutazioni performance organizzativa e individuale suddivise per genere, età e anzianità di servizio)	Efficienza	Entro 30-09-2022	AREA 1 Servizio RISORSE UMANE		50,00%	5,00%	
50,00%	02 - n. comunicazioni inviate nell'anno Comunicazione al personale che rinnovi l'informativa sulle modalità con le quali è possibile accedere all'affidamento di incarichi di delegato di cui all'art.9 del D.P.R. 26 ottobre 2001 n. 430 in materia di concorsi a premio (ODS n. 22 del 27/11/2017)	Output	>= 1 N.			50,00%		
33,33%	09_003 - Formazione specifica su strumenti di lavoro collaborativo e di webconference Realizzazione di formazione interna finalizzata all'incremento dell'utilizzo di strumenti Google Suite-IC e ZOOM in grado di efficientare i processi di lavoro							
50,00%	01 - % Uffici/Servizi partecipanti al percorso formativo (n. Uffici/Servizi per i quali partecipa al percorso formativo almeno una unità di personale / totale Uffici e Servizi della CCIAA)	Efficacia	>= 80,00 %	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici		100,00%	5,00%	
				AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici		100,00%	9,00%	
				AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici		100,00%	7,00%	
				AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici		90,00%		
50,00%	02 - grado di gradimento del percorso formativo interno (sommatoria valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno / totale valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno)	Qualità	>= 7 N.	AREA 2 Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA		10,00%	6,00%	
25,00%	OS10. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Delta Lagunare							
20,00%	10_001 - Implementazione dell'azione camerale in materia di trasparenza Azioni di compliance e di miglioramento nell'attuazione della normativa in materia di trasparenza							
40,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione (Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione)	Efficacia	>=90%	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici		30,00%	1,50%	
				AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici		30,00%	1,80%	
				AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici		30,00%	2,70%	
				AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici		30,00%	2,10%	
30,00%	02 - % restituzione monitoraggi trasparenza (n. monitoraggi restituiti dagli uffici / n. monitoraggi richiesti agli uffici)	Efficacia	100,00 %	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici		50,00%	2,50%	
				AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici		50,00%	3,00%	
				AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici		50,00%	4,50%	
				AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici		50,00%	3,50%	

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO	
		10,00%	03 - % evasione istanze per accesso civico (tot. istanze evase nei tempi di legge / tot. istanze accesso civico e legge 241/90 protocollate nell'anno)	Efficienza	100,00 %	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici	20,00%	1,00%	
						AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici	10,00%	0,60%	
						AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici	10,00%	0,90%	
						AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici	20,00%	1,40%	
20,00%		20,00%	04 - % realizzazione procedura revisione del Regolamento camerale su diritto di accesso: - formazione tecnica specifica per il personale coinvolto entro il 30/06/2022 = 30% - incontro di confronto tra i servizi coinvolti entro il 30/07/2022 = 30% - revisione regolamento e modelli / lettere standard entro il 31/12/2022 (data approvazione delibera di Giunta) = 40%)	Efficacia	100,00 %	AREA 2 - Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP	10,00%	0,60%	
						AREA 3 Servizio AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	10,00%	0,90%	
20,00%		10_002 - Implementazione azione camerale in materia di anticorruzione Azioni volte ad implementare l'attività camerale in materia di anticorruzione e legalità dell'attività camerale							
		25,00%	01 - Volume attività giudiziali/stragiudiziali: n. pareri/contratti rilasciati dall'Avvocatura camerale per il Gruppo Camera	Output	>= 45 N.	AREA 1 - STAFF Ufficio AVVOCATURA CAMERALE	100,00%	5,00%	
		25,00%	02 - supporto elaborazione aggiornamento Regolamento Incarichi extra istituzionali (n. sezioni del regolamento riviste / n. sezioni da rivedere per competenza)	Efficienza	100,00 %	AREA 3 Servizio AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	50,00%	10,00%	
		25,00%	03 - n. incontri di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il personale camerale	Output	>= 1 N.		50,00%		
		25,00%	04 - Realizzazione Protocollo Legalità (data approvazione Protocollo Legalità)	Efficienza	Entro 31-07-2022	AREA 2 Servizio GESTIONE DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO CCIAA - Servizio PROVVEDITORATO	100,00%	6,00%	
20,00%		10_003 - Mantenimento efficienza strumenti di comunicazione interna ed esterna - Comitato di Redazione - Social media policy della Camera - Carta dei servizi (aggior.to annuale)							
		30,00%	01 - Grado di partecipazione al Comitato di Redazione (n. presenze Uffici/Servizi dell'Area presenti alle riunioni del Comitato / totale riunioni del Comitato di Redazione x n. uffici dell'Area invitati)	Efficienza	70,00 %	70,00%	Area 1 - Servizi Uffici Comitato	50,00%	2,50%
						88,00%	Area 2 - Servizi Uffici Comitato	40,00%	2,40%
						55,00%	Area 3 - Servizi Uffici Comitato	50,00%	3,50%
						70,00%	Area 4 - Servizi Uffici Comitato	50,00%	1,25%
		40,00%	02 - n. like in FB e n. follower su LinkedIn	Efficacia	>= 150 N.	AREA 2 - Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP - Servizio COMUNICAZIONE STATISTICA	30,00%	1,80%	
		30,00%	03 - Aggiornamento annuale della Carta dei Servizi camerali (data pubblicazione aggiornamento)	Efficienza	Entro 31-12-2022	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici	50,00%	2,50%	
						AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici	50,00%	3,50%	
						AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici	50,00%	1,25%	
						AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici	30,00%	1,80%	
20,00%		10_004 - Ottimizzazione comunicazione esterna su servizi digitali - Revisione dei materiali informativi del servizio "Firma digitale"							
		40,00%	01 - Realizzazione flyer informativi firma digitale e revisione pagine web del sito (Data entro la quale sono realizzati i flyer informativi e l'aggiornamento delle pagine del sito)	Efficienza	Entro 30-06-2022	AREA 1 - Servizio PI	40,00%	2,00%	
						AREA 2 Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP - Servizio COMUNICAZIONE STATISTICA		2,40%	
						AREA 4 - Ufficio prodotti e servizi innovativi		1,00%	
		40,00%	02 - Realizzazione video tutorial su "Firma digitale" (data realizzazione video tutorial su "Firma digitale")	Efficienza	Entro 30-11-2022	AREA 1 - Servizio PI	40,00%	2,00%	
						AREA 2 - Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP - Servizio COMUNICAZIONE STATISTICA		2,40%	
						AREA 4 - Ufficio prodotti e servizi innovativi		1,00%	
		20,00%	03 - Incremento delle visite alla pagina del sito "Firma digitale" ((n. visite alla pagina del sito "Firma digitale" 2^ semestre anno "n" - n. visite alla pagina	Efficacia	>= 10,00 %	AREA 1 - Servizio PI	20,00%	1,00%	
						AREA 2 - Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP - Servizio COMUNICAZIONE STATISTICA		1,20%	

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
			del sito "Firma digitale" 1^ semestre anno "n") / n. visite alla pagina del sito "Firma digitale" 1^ semestre anno "n") * 100			AREA 4 - Ufficio prodotti e servizi innovativi		0,50%
20,00%			10_005 - Sviluppo e integrazione dei sistemi di comunicazione e trasparenza in ottica integrata con le Aziende del Gruppo CCIAA Grado di compliance alla normativa delle Aziende del Gruppo Camera in materia di trasparenza					
	50,00%		01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione (Azienda Mercati Lusia e Rosolina) Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	Efficienza	>= 90%	AZIENDA SPECIAL E PER I MERCATI DI LUSIA E DI ROSOLINA	100,00%	40,00%
	50,00%		02 - Grado di trasparenza dell'amministrazione (Camera Servizi) Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	Efficienza	>= 90%	CAMERA SERVIZI	100,00%	20,00%

BSC2 - Economico-finanziaria

AS3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse

25,00%	OS11. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione							
33,34%			11_001 - Efficacia nella gestione delle risorse economiche Azioni ed iniziative volte a monitorare e migliorare l'economicità nella gestione delle risorse economiche a disposizione della CCIAA					
	35,00%		01 - n. resoconti alla Giunta relativi al monitoraggio delle determinazioni dirigenziali con utilizzo di spesa	Output	>= 4 N.	AREA 1 - Ufficio SEGRETERIA GENERALE	100,00%	5,00%
	35,00%		02 - Bilancio consolidato CCIAA e Aziende del Gruppo Camera	Output	Entro 31-10-2022	AREA 2 - Servizio RAGIONERIA	50,00%	6,00%
	30,00%		03 - Supporto alla gestione contabile dell'Azienda Speciale per i Mercati di Lusia e di Rosolina	Efficienza	100,00 %	AREA 2 - Servizio CONTABILITA' E RACCORDO STRUTTURE DI SISTEMA	50,00%	
33,33%			11_002 - Mantenimento dell'efficienza dell'utilizzo delle risorse stanziare per la promozione per iniziative realizzate tramite Camera Servizi Monitoraggio e controllo servizi erogati da Camera Servizi					
	50,00%		01 - Tempistica invio relazione semestrale situazione economico-finanziaria Camera Servizi	Efficienza	Entro 31-07-2022	CAMERA SERVIZI	50,00%	10,00%
	50,00%		02 - % risorse rendicontate da Camera Servizi per interventi realizzati sul territorio in nome e per conto della Camera	Efficienza	>= 85,00 %		50,00%	
33,33%			11_003 - Contenimento costi forniture e manutenzioni ordinarie Contenimento costi forniture e manutenzioni ordinarie gestite da Camera Servizi					
	50,00%		01 - Razionalizzazione costi forniture Camera Servizi CONTRATTO DI SERVIZI Camera Servizi - Servizi di pubblica utilità non a mercato(costi forniture rendicontate a consuntivo / costi forniture previste da contratto)	Economicità	<= 1 N.	CAMERA SERVIZI	50,00%	10,00%
	50,00%		02 - Razionalizzazione costi manutenzioni ordinarie Camera Servizi CONTRATTO DI SERVIZI Camera Servizi - Servizi di pubblica utilità a mercato(costi manutenzioni ordinarie rendicontate a consuntivo / costi manutenzioni ordinarie previste da contratto)	Economicità	<= 1 N.		50,00%	
25,00%	OS12. Razionalizzazione ed efficientamento del patrimonio del Gruppo Delta-lagunare (Portafoglio partecipazioni-razionalizzazione immobili)							
33,34%			12_001 - Azioni di razionalizzazione e gestione del portafoglio partecipate					

Peso OS	Peso OO	Peso indicatori	Indicatore	Tipo	Target 2022	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO	
			Assicurare una gestione corrette ed efficiente delle partecipate della Camera di Commercio - Risorse Economiche: € 331.450,00						
		80,00%	01 - n. di provvedi di Giunta di gestione delle partecipate	Output	>= 2 N.	Area 1 - STAFF Ufficio AVVOCATURA CAMERALE	80,00%	5,00%	
		20,00%	02 - % partecipazione camerale alle assemblee delle partecipate (n. partecipazioni camera assemblea soci / n. convocazioni)	Efficacia	>= 90,00 %		20,00%		
33,33%			12_002 - Valorizzazione e del patrimonio immobiliare dell'Ente finalizzato all'efficientamento e contenimento dei costi						
			- gestione e controllo delle forniture - efficientamento e razionalizzazione della gestione delle sedi						
		20,00%	01 - Numero di contratti "ponte" in carico al provveditorato	Efficienza	<= 4 N.	Area 2 - Servizio PROVVEDITORATO	50,00%	6,00%	
		20,00%	02 - n. verifiche in cantiere effettuate nell'anno per costruzione nuova sede via Torino	Output	>= 14 N.	Area 2 - Servizio GESTIONE DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO CCIAA - Ufficio SUPPORTO PROV. E PATR.	50,00%		
		20,00%	03 - % restituzione pareri Ufficio Legale al RUP (n. pareri ricevuti dal RUP dall'Ufficio legale / n. pareri richiesti dal RUP all'Ufficio legale *100)	Efficienza	100,00 %	Area 1 - STAFF Ufficio AVVOCATURA CAMERALE	100,00%	5,00%	
		20,00%	04 - % realizzazione allestimento nuovi PC presso la sede di Cà Nova (n. nuovi PC installati c/o la nuova sede di Cà Nova / totale nuovi PC da installare c/o la nuova sede di Cà Nova)	Efficienza	100,00 %	Area 4 - Ufficio RISORSE TECNOLOGICHE - Ufficio SVILUPPO RISORSE INFORMATICHE	50,00%	7,00%	
		20,00%	05 - % sostituzione stampanti multiuso c/o le sedi camerali (n. stampanti multiuso sostituite / totale stampanti multiuso da sostituire presso tutte le sedi camerali)	Efficienza	100,00 %		50,00%		
33,33%			12_003 - Azioni di razionalizzazione e efficientamento Azienda Mercati						
			Contenimento dei costi ed efficientamento gestione Azienda Mercati						
		50,00%	01 - Equilibrio economico gestione corrente Azienda Speciale Mercati (costi di struttura+costi istituzionali/ricavi ordinari)	Efficienza	<= 1 N.	AZIENDA SPECIALE PER I MERCATI DI LUSIA E DI ROSOLINA	50,00%	20,00%	
		50,00%	02 - Contenimento costi di struttura Azienda Mercati (costi di struttura anno "n" / costi di struttura anno "n-1)	Efficienza	<= 0,90 N.		50,00%		

3.3 Pari opportunità

Il D.Lgs. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardi, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tale ottica e in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" -, la Camera di Commercio Venezia Rovigo si è da sempre dotata del Piano triennale di azioni positive, nell'ambito del quale, in stretta collaborazione con il CUG camerale, vengono definite specifiche azioni e iniziative di promozione, e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro e tenuto conto anche delle risultanze dell'indagine di benessere organizzativo che la Camera realizza a cadenza biennale.

Di seguito vengono, quindi, indicate le iniziative programmate dalla Camera per il triennio 2022 – 2024, l'attuazione delle quali è monitorata, a livello strategico, con apposito indicatore nell'ambito dell'Obiettivo Strategico n. 9 "Accrescere e valorizzare le competenze del Gruppo Delta Lagunare in linea con i cambiamenti e gli scenari futuri del sistema camerale", mentre le principali azioni da realizzare nel 2022 sono calate operativamente con indicatori e target nell'obiettivo operativo cod. 09_OO2 "Attuazione Piano Azioni Positive e gestione risorse umane".

Obiettivo: Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente sui temi delle politiche di pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
Indagine di Benessere organizzativo integrata con specifica sezione di rilevazione dei bisogni/esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dalla Camera in tema di pari opportunità	realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo con cadenza biennale
Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere attraverso i vari canali informativi a disposizione della Camera (dati sul personale; studi/documenti utili in materia; Piano azioni positive; ODS specifici; vademecum; ecc.)	aggiornamento e implementazione pagina intranet dedicata al CUG con cadenza annuale
Rinnovo comunicazione al personale che rinnovi l'informativa sulle modalità con le quali è possibile accedere all'affidamento di incarichi di delegato di cui all'art.9 del D.P.R. 26 ottobre 2001 n. 430 in materia di concorsi a premio (ODS n. 22 del 27/11/2017).	Entro il 2022
Integrazione del Sistema di valutazione con previsione di strumenti idonei a mitigare la differenziazione di valutazione tra Aree che può essere determinata dalla diversa percezione del valutatore della scala di voti prevista dal sistema	Entro il 2023
Verifica della possibilità di attivazione, in collaborazione con il CUG, di uno "sportello di ascolto" permanente rivolto al personale per raccogliere suggerimenti, proposte ma anche criticità e segnalazioni	Entro il 2024

Obiettivo: Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori (diffusione della webconference) ed implementazione della strumentazione informatica necessaria	n. iniziative formative/incontri realizzati in webconference /totale iniziative/incontri realizzati (monitoraggio annuale)
Continuità nell'adozione, anche al termine della fase emergenziale,	Monitoraggio annuale

Obiettivo: Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
del lavoro agile con definizione di modalità e criteri idonei a garantire le pari opportunità e l'accesso anche in relazione a specifiche necessità di conciliazione tempi di vita e lavoro	
Mantenere e sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro, del part-time nonché della flessibilità dell'orario di lavoro.	Monitoraggio annuale su utilizzo part-time e telelavoro annuale
Promozione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti	Individuazione metodologia e avvio mappatura nel triennio
Implementazione dei dati forniti dall'Amministrazione al fine di una maggiore analisi sull'effettiva parità di genere nell'ente (carichi di lavoro, valutazioni, differenziali di retribuzione, pesature su uffici/aree, ecc.)	Individuazione griglia e tipologia di dati per relazione del CUG 2023

Obiettivo: consolidamento del ruolo del CUG, anche tramite adeguato supporto da parte di tutti gli uffici interessati per il funzionamento operativo dell'organismo, e della collaborazione dello stesso con l'OIV	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
Attivazione di percorsi formativi specifici per i componenti del CUG finalizzati all'implementazione delle competenze/conoscenze necessarie	n. percorsi formativi realizzati: almeno 1 nel triennio

Obiettivo: Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-correlato.	
Azioni	Indicatori e tempi di realizzazione
Integrazione dell'indagine di benessere organizzativo con domande idonee ad approfondire i possibili casi di disagio lavorativo in collaborazione con la struttura a supporto dell'RSPP e del medico del lavoro	Inserimento nella indagine 2022
consolidamento/miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di parità e pari opportunità	monitoraggio annuale complessivo delle azioni contenute nel DVR

3.4 Performance individuale

In questa sezione sono presentati:

- i cruscotti con obiettivi, indicatori e target per la misurazione della performance individuale dei Dirigenti;
- i cruscotti con obiettivi, indicatori e target per la misurazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative;
- il cruscotto con l'estrazione dagli Obiettivi Operativi degli indicatori e target dei piani di miglioramento che, oltre a concorrere all'incremento del fondo produttività 2021 (art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 2016-2018), contribuiscono alla misurazione e valutazione della performance individuale del personale.

Il collegamento con la performance organizzativa è assicurato dal sistema di valutazione che assicura la valutazione e apprezzamento dell'apporto del personale al raggiungimento della performance di Area/UO di appartenenza secondo i criteri del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta al quale si rimanda per il dettaglio: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/performance/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-Performance>.

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 1 - Segretario Generale				
SG_01 - Progetti finanziati con incremento del 20% del Diritto Annuale				50,00%
35,00%	01 - Grado di raggiungimento degli indicatori annuali previsti dal MISE per progetto PID	% raggiungimento (media degli indicatori) degli indicatori fissati per l'anno dal MISE per il progetto PID 20%	>= 80,00 %	
30,00%	02 - N. iniziative di valorizzazione/promozione dell'offerta turistica e/o culturale del territorio	N. iniziative di valorizzazione/promozione dell'offerta turistica e/o culturale del territorio realizzate nell'ambito del progetto "Turismo" finanziato con inc.to del 20%	>= 1 N.	
35,00%	03 - N. bandi per contributi, voucher, servizi reali erogati alle imprese nell'ambito delle azioni progettuali previste nel progetto "Formazione lavoro"	N. bandi approvati nell'anno	>= 1 N.	
SG_02 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni Area 1				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità Area 1	Media performance indicatori di qualità (processi/azioni Area 1)	>= 90,00 %	
SG_03 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 1				20,00%
100,00%	02 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 1	n. unità di personale Area 1 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 1	100,00 %	
SG_04 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 1 in materia di anticorruzione e trasparenza				20,00%
50,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	
50,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 1	n. monitoraggi PTPCT - AREA1 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 2 - Amministrazione Interna e Progetti Internazionali				
D2_01 - Implementazione della comunicazione istituzionale				20,00%
50,00%	01 - Selezione Addetto Stampa	Data affidamento incarico	Entro 31-10-2022	
D2_02 - Razionalizzazione ed efficientamento delle sedi camerali e gestione patrimonio Azienda Mercati				30,00%
50,00%	01 - Completamento del trasferimento degli uffici nella nuova sede Cà Nova in Centro Storico di Venezia	data completamento del trasferimento degli uffici nella nuova sede Cà Nova in Centro Storico di Venezia	Entro 31-12-2022	
50,00%	02 - Procedura di vendita del Mercato ortofrutticolo di Rosolina	data di chiusura della procedura di vendita del Mercato di Rosolina	Entro 31-05-2022	
D2_003 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni Area 2				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori di qualità Area 2	Media performance indicatori di qualità (processi/azioni Area 2)	>= 90,00 %	
D2_004 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 2				20,00%
100,00%	02 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 2	n. unità di personale Area 2 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 2	100,00 %	
D2_005 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 2 in materia di anticorruzione e trasparenza				20,00%
50,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	
50,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - A 2	n. monitoraggi PTPCT - AREA 2 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 3 - Regolazione del Mercato				
D3_01 - Adeguamento attività di mediazione civile al nuovo dettato del d.lgs. 219/2016				10,00%
100,00%	01 - n. mediazioni gestite c/o le sedi camerali	n. mediazioni gestite c/o le sedi camerali nell'anno "n"	>= 160 N.	
D3_02 - Progetto "Crisi d'Impresa" finanziato con incremento 20% del diritto annuo				20,00%
100,00%	01 - n. imprese beneficiarie dei servizi di informazione/formazione/assistenza progetto "Sostegno alle crisi di Impresa"	n. imprese beneficiarie dei servizi di informazione/formazione/assistenza progetto "Sostegno alle crisi di Impresa"	>= 25 N.	
D3_03 - Controllo ed efficientamento gestione ASPO				10,00%
100,00%	01 - Chiusura procedura di liquidazione dell'Azienda Speciale per il porto di Chioggia	Data chiusura della procedura di liquidazione di ASPO	Entro 31-12-2022	
D3_04 - Supporto alla realizzazione della sede CCIAA di Mestre - via Torino				10,00%
100,00%	01 - n. incontri di assistenza legale per lavori sede Via Torino	n. incontri di assistenza legale per lavori sede Via Torino	>= 3 N.	
D3_05 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 3				20,00%
100,00%	02 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 3	n. unità di personale Area 3 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 3	100,00 %	
D3_06 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 3 in materia di anticorruzione e trasparenza				20,00%
50,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	
50,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 3	n. monitoraggi PTPCT - AREA 3 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	
D3_07 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni Area 3				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità Area 4	Media performance raggiunta negli indicatori di qualità dei processi/azioni che fanno capo all'Area 4	>= 90,00 % target	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 4 - Registro Imprese e Semplificazione Amministrativa				
D4_01 - Promozione e sviluppo del SUAP				50,00%
50,00%	01 - Indagini su diffusione e funzionalità del SUAP rivolte a Comuni e enti Terzi	n. indagini su diffusione e funzionalità del SUAP realizzate nell'anno	>= 2 N.	
50,00%	02 - Eventi di diffusione dei risultati delle indagini su diffusione e funzionalità del SUAP	n. eventi di diffusione dei risultati delle indagini su diffusione e funzionalità del SUAP	>= 2 N.	
D4_02 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni Area 4				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità Area 5	Media performance indicatori qualità (processi/azioni Area 4)	>= 90,00 %	
D4_03 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 4				20,00%
100,00%	02 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 4	n. unità di personale Area 4 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 4	100,00 %	
D4_04 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 4 in materia di anticorruzione e trasparenza				20,00%
50,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	
50,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 4	n. monitoraggi PTPCT - AREA4 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Settore Economico Finanziario				
EF_01 - Coordinamento attività provveditorato e gestione del patrimonio				25,00%
100,00%	01 - 08_OO1 Incontri di programmazione per coordinamento dell'attività servizi/uffici Prov. e Patrimonio	n. incontri di programmazione per coordinamento dell'attività servizi/uffici Provveditorato e patrimonio	>= 4 N.	
EF_02 - Rendicontazione progetti finanziati con incremento del 20% del diritto annuale				25,00%
100,00%	01 - Tempistica trasmissione documentazione contabile di rendicontazione progetti 20%	n. documenti contabili per rendicontazione progetti 20% trasmessi nei tempi richiesti / n. totale documenti contabili richiesti per rendicontazione progetti 20%	100,00 %	
EF_03 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni che fanno capo a Uffici/Servizi del SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità - Settore ECONOMICO FINANZIARIO	Media performance raggiunta negli indicatori di qualità dei processi/azioni che fanno capo al Settore ECONOMICO FINANZIARIO	>= 90,00 %	
EF_04 - Accrescimento delle competenze - PO Settore Economico Finanziario				20,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Economico Finanziario	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Economico Finanziario	>= 20 h	
EF_05 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Economico Finanziario in materia di trasparenza				20,00%
100,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Programmazione Integrazione Controllo della Gestione e Qualità				
PQ_01 - Indagine di people satisfaction				25,00%
100,00%	01 - realizzazione indagine benessere organizzativo	data chiusura somministrazione indagine benessere organizzativo	Entro 30-11-2022	
PQ_02 - Aggiornamento sistema di gestione della qualità ISO 9001:2015				25,00%
100,00%	01 - aggiornamento PQ/IO azione "programmazione"	data aggiornamento PQ/IO azione "Programmazione"	Entro 31-12-2022	
PQ_03 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni che fanno capo a Uffici/Servizi del SETTORE PROGR. CONT. GESTIONE QUALITA'				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità - Settore PROGRAMMAZIONE INTEGRAZIONE E CONTROLLO	Media performance indicatori qualità (processi/azioni Settore Programmazione)	>= 90,00 %	
PQ_04 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità				20,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità	>= 20 h	
PQ_05 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità in materia di trasparenza				20,00%
100,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Promozione e Sviluppo del Territorio				
PT_01 - Programmazione e rendicontazione progetti finanziati con incremento del 20% del diritto annuale				25,00%
100,00%	01 - Tempistica raccolta e trasmissione relazioni di programmazione e di rendicontazione progetti 20% per inserimento in Integra	n. relazioni per programmazione/rendicontazione progetti 20% trasmesse nei tempi / n. relazioni	100,00 %	
PT_02 - Coordinamento attività servizi e uffici del settore				25,00%
100,00%	01 - Incontri di programmazione per coordinamento dell'attività servizi/uffici - Settore	n. incontri di programmazione per coordinamento dell'attività servizi/uffici che fanno capo al settore "Promozione e Sviluppo del Terr.", realizzati nell'anno	>= 4 N.	
PT_03 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni che fanno capo a Uffici/Servizi del SETTORE PROMOZ. SVILUPPO DEL TERRITORIO				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità - Settore PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Media performance raggiunta negli indicatori di qualità dei processi/azioni che fanno capo al Settore PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	>= 90,00 %	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
PT_04 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Promozione e Sviluppo del Territorio				20,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Promozione e Sviluppo del Territorio	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Promozione e Sviluppo del Territorio	>= 20 h	
PT_05 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Promozione e Sviluppo del Territorio in materia di trasparenza				20,00%
100,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo				
RU_01 - Implementazione e aggiornamento strumenti anticorruzione				50,00%
100,00%	01 - Elaborazione proposta regolamento	data invio alla dirigenza della proposta del regolamento, con aggiornamento della normativa in materia tenendo conto delle questioni inerenti l'anticorruzione	Entro 30-11-2022	
RU_02 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni che fanno capo a Uffici/Servizi del SETTORE RU E SVILUPPO ORGANIZZATIVO				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità - Settore SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Media performance raggiunta negli indicatori di qualità dei processi/azioni che fanno capo al SETTORE SVILUPPO ORGANIZZATIVO	>= 90,00 %	
RU_03 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo				20,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	>= 20 h	
RU_04 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo in materia di trasparenza				20,00%
100,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2022	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Semplificazione Amministrativa				
SA_01 - Supporto al dirigente nella ridefinizione dell'Area 4				50,00%
100,00%	01 - Bozza Ordine di Servizio struttura organizzativa Area 4	data invio bozza Ordine di Servizio struttura organizzativa Area 4 al Dirigente competente	Entro 31-12-2022	
SA_02 - Performance indicatori sistema qualità dei processi/azioni che fanno capo a Uffici/Servizi del SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA				10,00%
100,00%	01 - Media performance indicatori qualità - Settore SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	Media performance raggiunta negli indicatori di qualità dei processi/azioni che fanno capo al Settore SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	>= 90,00 %	
SA_03 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Semplificazione Amministrativa				
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Semplificazione Amministrativa	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Semplificazione Amministrativa	>= 20 h	
SA_04 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Semplificazione Amministrativa in materia di trasparenza				
100,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%	

Peso	Obiettivo	Indicatore	Target 2022	Unità Operativa
Cruscotto indicatori e target dei piani di miglioramento che, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 2016-2018, concorrono all'incremento del fondo produttività 2022 del personale				
5,50%	01_001 - Miglioramento e sviluppo di servizi a supporto della Proprietà Intellettuale			
60,00%		03 - n. incontri sportello virtuale marchi e brevetti realizzati nell'anno	>= 20 N.	Ufficio TUTELA DELLA PROPRIETA' INDUSTRIALE
40,00%		04 - valore customer servizi erogati tramite Sportello virtuale Marchi e Brevetti (su scala 1-6)	>= 4 N.	
5,50%	01_003 - Sviluppo e implementazione di azioni a supporto dell'innovazione con progetti internazionali/finanziamento europeo			
20,00%		01 - n. imprese assistite per promuovere l'adozione di processi produttivi improntati alla circolarità e digitalizzazione nell'ambito del Progetto CIRCULAR 4.0	>= 20 N.	Ufficio PROGETTI INTERNAZIONALI
60,00%		02 - n. eventi di promozione dei progetti innovativi finanziati nell'ambito del progetto DIVA	>= 2 N.	
20,00%		03 - Media customer gradimento iniziative realizzate nell'ambito dei progetti CIRCULAR 4.0 e DIVA (scala 1-10)	>= 8 N.	
5,50%	01_004 - Sportello/Servizio polifunzionale per l'impresa digitale			
70,00%		01 - n. imprese che usufruiscono del servizio sportello polifunzionale (PID RI)	>= 15 N.	Servizio PID 4.0 - Ufficio SUPPORTO DIGITALIZZAZIONE IMPRESE
30,00%		02 - media customer servizi sportello polifunzionale (PID e RI) (scala 1-4)	>= 3 N.	
6,00%	03_002 - Implementazione piattaforma "Tavolo Digitale" quale strumento a supporto del network territoriale in materia di orientamento al lavoro			
50,00%		01 - n. nuove adesioni al Tavolo Digitale	>= 5 N.	Servizio ORIENTAMENTO AL LAVORO
50,00%		02 - n. contenuti inseriti nell'anno nel "Tavolo digitale"	>= 5 N.	
5,50%	06_001 - Sensibilizzazione delle imprese, associazioni e cittadinanza sui temi della legalità, tutela dell'ambiente e responsabilità sociale			
80,00%		02 - Numero di incontri formativi realizzati nell'anno per promuovere la legalità	>= 8 N.	Servizio AMBIENTE Ufficio ALBO GESTORI AMBIENTALE Ufficio UNICO REGIONALE AMBIENTE
20,00%		03 - valore customer rivolta ai docenti delle scuole che partecipano agli eventi "legalità" (scala 1-5)	>= 3 N.	
5,50%	06_003 - Implementazione attività di vigilanza/controllo in sinergia e accordo con MISE/Unioncamere			
50,00%		01 - n. ispezioni su prodotti svolte nell'anno	>= 6 N.	Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA Ufficio METRICO E VIGILANZA
50,00%		04 - n. prodotti controllati	>= 24 N.	
5,50%	06_004 - Vigilanza sugli organismi che effettuano la verifica periodica			
50,00%		01 - n. Organismi individuati	>= 10 N.	Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA Ufficio METRICO E VIGILANZA
50,00%		02 - n. ispezioni di vigilanza su Organismi che effettuano la verifica periodica	>= 30 N.	
5,50%	07_001 - Efficientamento e semplificazione procedura certificati estero			
50,00%		02 - % imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su foglio bianco (n. imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su foglio bianco / n. imprese che hanno aderito al servizio stampa in azienda)	>= 90,00 %	Ufficio CERTIFICAZIONI ESTERO
50,00%		01 - % imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su formulari (n. imprese che utilizzano il servizio stampa in azienda su formulari / n. imprese che hanno aderito al servizio stampa in azienda)	>= 20,00 %	
5,50%	07_002 - Miglioramento procedura di incasso del diritto annuo			
30,00%		02 - % errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute (n. errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute / n. errori totali rilevati su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute)	<= 15,00 %	Servizio DIRITTO ANNUALE
35,00%		04 - % posizioni lavorate dal Servizio Diritto Annuale (n. posizioni lavorate dal Servizio Diritto Annuale / n. totale posizioni cancellate e comunicate dal RI)	>= 70,00 %	
35,00%		03 - % posizioni con procedimento avviato e apertura protocollo d'ufficio (piano di miglioramento trasversale su Diritto Annuale)	>= 70,00 %	Servizio RI - REGISTRO IMPRESE ALBI E RUOLI
5,50%	07_003 - Miglioramento della qualità del dato del Registro Imprese attraverso l'efficientamento e la semplificazione delle procedure			
25,00%		01 - % procedimenti avviati per la cancellazione d'ufficio art. 2490 c.c. per le società di capitali (n. procedimenti di cancellazione art. 2490 c.c. avviati / n. procedimenti di cancellazione art. 2490 c.c. da avviare)	>= 100,00 %	Servizi/Uffici RI
25,00%		02 - % posizioni spedizionieri verificate (n. spedizionieri verificati / totale spedizionieri da verificare)	100,00 %	Servizio RI - REGISTRO IMPRESE ALBI E RUOLI - Ufficio ALBI E RUOLI
25,00%		03 - % delle posizioni attività impiantisti regolarizzate d'ufficio (n. posizioni impiantisti regolarizzate d'ufficio / totale posizioni impiantisti da reg.rizzare)	>= 50,00 %	

Peso	Obiettivo	Indicatore	Target 2022	Unità Operativa
Cruscotto indicatori e target dei piani di miglioramento che, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 2016-2018, concorrono all'incremento del fondo produttività 2022 del personale				
	25,00%	04 - % procedimenti inibizioni attività spedizioniere avviati (n. procedimenti avviati per inibizioni attività di spedizioniere / n. procedimenti da avviare per inibizioni attività di spedizioniere)	100,00 %	
5,50%	07_004 - Efficientamento e semplificazione della procedura di istruttoria delle pratiche telematiche			
	25,00%	01 - n. di incontri realizzati per semplificazione delle procedure di istruttoria delle pratiche telematiche	>= 4 N.	Servizio RI - REGISTRO IMPRESE REA
	25,00%	02 - n. format aggiornati (scrivania SCRIBA) (n. format aggiornati nell'anno "n" per semplificazione procedura di evasione pratiche telematiche)	>= 5 N.	
	25,00%	03 - % incremento utilizzo pulsante "evadi" (n. pratiche telematiche RI evase con utilizzo del pulsante "evadi" / totale pratiche telematiche RI evase)	>= 7,00 %	
	25,00%	05 - % realizzazione studio di fattibilità per semplificazione processo sanzioni RI (data trasmissione progetto di fattibilità alla dirigenza e PO)	Entro 31-12-2022	Ufficio SANZIONI RI
5,50%	07_005 - Efficientamento e semplificazione procedura di verifica idoneità Responsabili Tecnici			
	100,00%	01 - % prove svolte con nuove procedure organizzative (n. prove idoneità Responsabili Tecnici realizzate nell'anno con nuove disposizioni organizzative / n. prove idoneità Responsabili Tecnici realizzate nell'anno)	100,00 %	Servizio AMBIENTE Ufficio ALBO GESTORI AMBIENTALE Ufficio UNICO REG. AMBIENTE
5,50%	07_006 - Sviluppo forme di collaborazione fra istituzioni			
	50,00%	01 - % comunicazioni di informativa ai Comuni su utilizzo procedura telematica delle dichiarazioni di conformità (n. comunicazioni spedite ai Comuni via PEC/e-mail di informazione sull'utilizzo della procedura telematica / n. comunicazioni ricevute via pec dai Comuni contenenti dichiarazioni di conformità cartacee)	100,00 %	Servizio RI - AIA SUAP E PRODOTTI INNOVATIVI - Ufficio PRODOTTI INNOVATIVI
	50,00%	02 - % comunicazioni di informativa agli Impiantisti su utilizzo procedura telematica delle dichiarazioni di conformità (n. di comunicazioni spedite a impiantisti via pec/e-mail di informazione sull'utilizzo della procedura telematica / n. comunicazioni ricevute via pec dai Comuni contenenti dichiarazioni di conformità cartacee)	>= 40,00 %	
5,50%	08_001 - Mantenimento e implementazione del sistema di gestione della qualità e controllo di gestione			
	30,00%	01 - Revisione PQ/IO Azioni promozionali CCIAA (data ultimazione inserimento in qualità della nuova PQ Servizi promozionali)	Entro 31-12-2022	Servizio PROMOZIONE TERRITORI Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'
	40,00%	02 - n. audit realizzati nell'anno in collaborazione con altre CCIAA	>= 2 N.	Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'
	30,00%	03 - Realizzazione guida operativa per la gestione delle casse (data ultimazione guida operativa per la gestione delle casse)	Entro 30-10-2022	Servizio PROVVEDITORATO
5,50%	08_002 - Riduzione tempi dei processi interni			
	25,00%	01 - tempi medi comunicazione risultanze atti organi camerale (n. giorni dalla data di pubblicazione delibera a data invio comunicazione ademp.ti agli uffici)	<= 2 gg	Ufficio SEGRETERIA GENERALE
	25,00%	02 - giorni medi data approvazione Bandi finanziati nell'ambito delle iniziative finanziate con incremento 20% Diritto Annuo (sommatoria gg. che intercorrono dalla data di delibera della Giunta che definisce le linee guida per il Bando alla data di approvazione di ciascun bando / n. Bandi approvati)	<= 30 gg	Servizio PROMOZIONE TERRITORI
	25,00%	03 - % fatture con ordine collegato (n. fatture ricevute collegate all'ordine / n. totale fatture ricevute)	>= 90,00 %	Trasversale a Uffici e Servizi di tutte le Aree
	25,00%	04 - Tempi medi evasione pratiche protesti (Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno "n" / Numero di istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiuse) nell'anno "n")	<= 6 gg	Servizi SANZIONI E PROTESTI - Ufficio PROTESTI
5,50%	08_004 - Implementazione ed efficientamento dei servizi interni attraverso azioni di informatizzazione delle procedure e degli adempimenti			
	15,00%	01 - data ultimazione implementazione piattaforma informatica per la gestione della formazione del personale	Entro 31-07-2022	Ufficio GESTIONE SITO INTERNET ISTITUZIONALE E INTRANET CAMERALE
	20,00%	02 - n. annualità caricate nella piattaforma informatica per la gestione della formazione del personale	>= 1 N.	Servizio SVILUPPO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE - Servizio RISORSE UMANE
	10,00%	03 - % realizzazione azioni di efficientamento e implementazione sistema di gestione documentale della CCIAA: - applicazione delle Linee Guida e istruzioni a tutta la struttura delle modifiche conseguenti entro il primo bimestre 2022 = 40% - adozione del titolario per funzioni entro giugno= 60%	100,00 %	Ufficio ARCHIVIO E PROTOCOLLO

Peso	Obiettivo	Indicatore	Target 2022	Unità Operativa
Cruscotto indicatori e target dei piani di miglioramento che, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 2016-2018, concorrono all'incremento del fondo produttività 2022 del personale				
20,00%		04 - % realizzazione implementazione procedura gestione straordinari: - implementazione SOLARI entro il 31/07/2022 = 50% - proposta regolamento "Banca delle ore" aggiornato entro il 31/10/2022 = 50%	100,00 %	Servizio RISORSE UMANE - Ufficio TRATTAMENTO ECONOMICO
20,00%		05 - 08_OO4 Implementazione informatizzazione procedura di gestione ordini ai fornitori (data ultimazione integrazione applicativo CON.2 (contabilità) con modelli per la gestione degli ordini con i fornitori esterni)	Entro 30-09-2022	Servizio PROVVEDITORATO
15,00%		06 - Tasso di evasione dei verbali di accertamento (Numero di verbali di accertamento istruiti (lavorati dall'ufficio sanzioni) nell'anno "n" / (n. di verbali di accertamento ricevuti nell'anno + numero di verbali "pendenti" al 01/01 dello stesso anno)	>= 38,00 %	Servizi SANZIONI E PROTESTI - Ufficio PROTESTI
5,50%	09_003 - Formazione specifica su strumenti di lavoro collaborativo e di webconference			
80,00%		01 - % Uffici/Servizi partecipanti al percorso formativo (n. Uffici/Servizi per i quali partecipa al percorso formativo almeno una unità di personale / totale Uffici e Servizi della CCIAA)	>= 80,00 %	Trasversale a Uffici e Servizi di tutte le Aree
20,00%		02 - grado di gradimento del percorso formativo interno (sommatoria valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno / totale valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno)	>= 7 N.	Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA
6,00%	10_004 - Ottimizzazione comunicazione esterna su servizi digitali			
40,00%		01 - Realizzazione flyer informativi firma digitale e revisione pagine web del sito (Data entro la quale sono realizzati i flyer informativi e l'aggiornamento delle pagine del sito)	Entro 30-06-2022	
40,00%		02 - Realizzazione video tutorial su "Firma digitale" (data realizzazione video tutorial su "Firma digitale")	Entro 30-11-2022	Servizio RELAZIONI ESTERNE - URP - Servizio COMUNICAZIONE STATISTICA
20,00%		03 - Incremento delle visite alla pagina del sito "Firma digitale" (n. visite alla pagina del sito "Firma digitale" 2^ semestre anno "n" - n. visite alla pagina del sito "Firma digitale" 1^ semestre anno "n") / n. visite alla pagina del sito "Firma digitale" 1^ semestre anno "n" * 100	>= 10,00 %	

3.5 Rischi corruttivi e trasparenza

Di seguito si riporta l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dalla Camera, alcune in continuità con gli anni precedenti ed altre che presentano profili di novità, tenuto conto delle novelle legislative intervenute in materia ed, in particolare, sulla base delle disposizioni contenute nell'ultimo PNA (2019-2021) approvato ANAC.

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)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	Dirigenti	Misura attuabile qualora ricorra la fattispecie
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione 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. il dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	- astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi. - le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice di comportamento portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconfiribilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Dirigenti	Misura in atto

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
PTPCT e formazione	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità - Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera - Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti 	Dirigenti	Misura in atto
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	Per la struttura della Camera, l'applicazione di procedure di rotazione risulta essere 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."	Dirigenti	Misura in atto
Trasparenza	Misure di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013. - rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016; - rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche; - pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano). 	Dirigenti	Misura in atto
Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione.	Dirigenti	Misura in atto
Controllo	Misure di controllo	<ul style="list-style-type: none"> - effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti finali i Dirigenti ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Camera, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti. 	Dirigenti	Misura in atto

SPECIFICAZIONI DELLE MISURE:

Regolamenti camerali:

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo si è dotata di molti regolamenti, al fine di disciplinare in dettaglio determinati procedimenti amministrativi, con ciò riducendo sensibilmente la discrezionalità dei dipendenti nell'attività lavorativa e, conseguentemente, la possibilità di fenomeni corruttivi.

Tra i regolamenti adottati, tutti pubblicati nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito camerale: (<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/disposizioni-general-dl/atti-general-dl>), si segnalano i seguenti:

- Regolamento organizzazione dei servizi;
- Regolamento incarichi individuali;
- Regolamento Affidamento Avvocati Esterni;
- Regolamento utilizzo sale camerali;
- Regolamento interventi economici a sostegno economia locale;
- Regolamento contributi partecipazioni non societarie;
- Regolamento sanzioni diritto annuale;
- Regolamento esami agenti affari in mediazione;
- Regolamento per l'applicazioni delle sanzioni amministrative per gli agenti affari in mediazione;
- Regolamento funzionamento avvocatura;
- Regolamento funzionamento cassa interna;
- Regolamento incarichi extra istituzionali;
- Regolamento internazionalizzazione imprese;
- Regolamento patrocini;
- Regolamento rapporto lavoro tempo parziale;
- Regolamento riconoscimento laboratori verifica strumenti misura;
- Regolamento servizio ispettivo;
- Regolamento sponsorizzazioni e convenzioni;
- Regolamento per la disciplina del diritto di accesso documentale e del diritto di accesso civico e generalizzato;
- Regolamento alienazione patrimonio immobiliare;
- Regolamento procedimenti amministrativi;
- Regolamento per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture;
- Regolamento incentivo funzioni tecniche.

Codice di comportamento

Con determinazione Presidenziale n. 11 dell'11/2/2016 è stato adottato, previa approvazione da parte dell'OIV, il Codice di Comportamento della Camera di Commercio di Venezia Rovigo Delta Lagunare, che è stato oggetto di valutazione preventiva da parte del personale. Sui contenuti del Codice di comportamento sono state effettuate giornate formative con cadenza biennale, nel 2016, nel 2018 e nel 2020.

Nel 2021 è stato effettuato un aggiornamento del Codice di comportamento, alla luce delle Linee Guida emanate dall'Anac nel 2020.

Con delibera di Giunta n. 161 del 10 settembre 2021, è stata approvata la bozza dell'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, come riformulato dall'art. 1

co. 44 della legge n. 190/2012 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”).

Tale aggiornamento è stato caldamente sollecitato dall’ANAC – Autorità Nazionale anticorruzione – con la delibera n. 177/2020: Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, la quale ha altresì indicato la procedura per l’adozione del Codice attraverso le seguenti fasi:

1. proposta su iniziativa del Responsabile per la prevenzione della corruzione (in sigla RPCT);
2. una volta approvata la prima bozza di aggiornamento del Codice, va avviata la procedura partecipativa aperta, che vede il coinvolgimento dei diversi stakeholders dell’Ente, oltre che del personale e organizzazioni sindacali, che possono formulare osservazioni e proposte di modifica;
3. adozione definitiva del Codice a cura dell’organo di indirizzo politico-amministrativo, previo parere obbligatorio da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell’Amministrazione, il quale verifica che lo stesso sia conforme a quanto previsto dalla normativa citata in premessa e a quanto contenuto nelle linee guida dell’ANAC.

Essendo concluse le prime due fasi, senza che siano pervenute osservazioni o proposte di modifica alla bozza di aggiornamento del Codice di comportamento, approvato dalla Giunta con il citato provvedimento n. 161/2021; l’OIV ha espresso parere favorevole, ai sensi dell’art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, in data 2 novembre 2021, per cui è stata approvata definitivamente la proposta di aggiornamento del Codice di comportamento.

Sui contenuti del Codice di comportamento aggiornato è stata effettuata una giornata formativa in data 28 novembre 2021.

[Misure di disciplina del conflitto di interesse](#)

Tutto il personale è stato informato nel corso degli incontri formativi, che si sono tenuti nel mese di aprile 2016 e poi replicati nel 2018, nel 2020 e nel 2021 sull’esistenza di tale obbligo, che è stato esplicitato nel Codice di comportamento dei dipendenti camerale, con la predisposizione di apposita modulistica reperibile nell’intranet.

[Il Conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici](#)

Con delibera della Giunta n. 56 del 3/04/2017 è stato approvato il Regolamento sui criteri per la nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici per l’aggiudicazione di contratti pubblici di appalto e concessioni banditi dalla Camera di Commercio, il cui art. 4, co. 1 lett. b) prevede che “i componenti non devono trovarsi in una delle condizioni previste dall’art. 77, commi 5 e 6, del D.lgs. 50/2016 e, a tal fine, prima dell’insediamento della commissione di gara devono rendere tempestivamente apposita dichiarazione recante l’indicazione dell’insussistenza delle suddette incompatibilità.

Inoltre altre disposizioni sono contenute nel Regolamento per l’acquisizione di lavori, servizi e forniture (art. 3, lett. k), approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n.21 del 19 dicembre 2018.

[Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d’ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali; Partecipazione a convegni, congressi e seminari](#)

La Camera, con delibera di Giunta n. 108 del 02/12/2015, ha approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali da parte dei dipendenti della Camera di Commercio, con la predisposizione di apposita modulistica: l’elenco degli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, oltre alla trasmissione del medesimo al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel corso del 2022 si avvierà la procedura per aggiornare il Regolamento.

Pantouflage

La Legge 190/2012, introducendo il comma 16 ter, all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha stabilito che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti". In sostanza tale disposizione riguarda il divieto di svolgere successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro attività derivanti da situazioni lavorative pregresse ed, in quanto tali, incompatibili. Su tale tema, la stessa ANAC ha espresso il parere 18/02/2015 AG/08/2015/AC, il quale specifica che detta normativa «mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto». La norma è rivolta ai dipendenti nel senso più ampio del termine e ricomprende anche i soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Essa rappresenta uno dei punti di forza della strategia di prevenzione della corruzione nell'ambito del P.N.A. Inoltre è opportuno rafforzare l'informazione su tutto il personale, al fine di scoraggiare comportamenti impropri anche dei dipendenti non dirigenti. Per quanto riguarda i bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici viene inserito l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità, ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016. Infine viene inserita apposita clausola negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

Rotazione del personale

Con Ordini di Servizio n. 7 del 12.2.2021, n. 13 del 7.6.2021, n. 18 del 24.9.2021 e n. 22 del 22.11.2021, sono state effettuate significative rotazioni del personale, pur in presenza di una crescente difficoltà, causata dai pensionamenti di alcuni dipendenti,. Più in generale, come auspicato nella circolare n.1/2013 del DFP anche in riferimento alla dirigenza, data la presenza di un organico estremamente ridotto, ovvero di competenze estremamente specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, si è provveduto con diversi accorgimenti organizzativi, quali: la previsione di una gestione collegiale (compresenza di almeno un altro addetto) in determinate fasi del procedimento più esposte di altre al rischio di corruzione; la previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato; lo svolgimento di controlli a campione sugli atti gestiti da personale che non può ruotare; la programmazione di un affiancamento per il trasferimento di competenze per poter attuare, in prospettiva, la vera e propria rotazione.

Tutela del whistleblower

L'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower". La norma è stata recentemente modificata ad opera

del d.lgs. 179/2017. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela, già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In particolare, la norma de qua garantisce il pubblico dipendente che, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Secondo le disposizioni della normativa vigente e del PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

La Camera, in relazione alla Procedura prevista dall'art. 6, 4° co. del codice di comportamento per il personale camerale, con Delibera n. 162 del 15.10.2018 ha approvato la Disciplina Organizzativa e procedurale per la tutela del dipendente che segnala illeciti, che rispetta le indicazioni della Legge n. 179/2017. Inoltre la procedura di segnalazione è stata implementata nell'applicativo SIGED – Sistema per la gestione documentale della Camera, il quale soddisfa i requisiti richiesti dalla norma.

Formazione

In materia di anticorruzione è stata realizzata una giornata di formazione, a cura del RPCT e del Servizio Amministrazione Trasparente, svoltasi il 29 novembre 2021, in materia di codice di comportamento e tematiche sulla prevenzione della corruzione.

Il diritto di accesso civico generalizzato

Con deliberazione n. 108 del 19 giugno 2017 la Camera ha approvato il Regolamento per la disciplina del diritto di accesso documentale, del diritto di accesso civico e generalizzato, che al suo interno prevede anche l'istituzione del "registro degli accessi", pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" e aggiornato con cadenza semestrale.

In merito agli obiettivi strategici/operativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo e il correlato collegamento con la misurazione e valutazione della performance, si ricorda che nel paragrafo 3.1 questi sono già stati riportati, con i relativi indicatori e target. Si tratta, in particolare, dei seguenti obiettivi:

✓ **Obiettivo Strategico di Ente**

OS10. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna					
<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>dic-21</i>	<i>Valore 2022</i>	<i>Valore 2023</i>	<i>Valore 2024</i>
Pubblicazione report costi servizi	Data di pubblicazione	27/07/2021	Entro 31-10-2022	Entro 31-10-2023	Entro 31-10-2023
Attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza	n. azioni realizzate nell'anno "n" in attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza / N. azioni previste nel PTPCT nell'anno "n"	100,00%	>= 95,00 %	>= 97,00 %	>= 97,00 %

✓ **Obiettivi Operativi di Area**

10_001 - Implementazione dell'azione camerale in materia di trasparenza		
Indicatore - Algoritmo		Target
40,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione	>=90%
30,00%	02 - % restituzione monitoraggi trasparenza (n. monitoraggi restituiti dagli uffici / n. monitoraggi richiesti agli uffici)	100,00 %
10,00%	03 - % evasione istanze per accesso civico (tot. istanze evase nei tempi di legge / tot. istanze accesso civico e legge 241/90 protocollate nell'anno)	100,00 %
20,00%	04 - % realizzazione procedura revisione del Regolamento camerale su diritto di accesso: - formazione tecnica specifica per il personale coinvolto entro il 30/06/2022 = 30% - incontro di confronto tra i servizi coinvolti entro il 30/07/2022 = 30% - revisione regolamento e modelli / lettere standard entro il 31/12/2022 (data approvazione delibera di Giunta) = 40%)	100,00 %
10_002 - Implementazione azione camerale in materia di anticorruzione		
Indicatore		Target
25,00%	01 - Volume attività giudiziali/stragiudiziali: n. pareri/contratti rilasciati dall'Avvocatura camerale per il Gruppo Camera	>= 45 N.
25,00%	02 - supporto elaborazione aggiornamento Regolamento Incarichi extra istituzionali (n. sezioni del regolamento riviste / n. sezioni da rivedere per competenza)	100,00 %
25,00%	03 - n. incontri di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il personale camerale	>= 1 N.
25,00%	04 - Realizzazione Protocollo Legalità (data approvazione Protocollo Legalità)	Entro 31-07-2022

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'attuazione di quanto previsto nella presente sezione del PIAO, nonché sull'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione qui individuate, si rinvia al capitolo 5 "Modalità di monitoraggio".

Per quanto riguarda infine il dettaglio delle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, con l'indicazione dei responsabili dell'elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione, nonché la metodologia adottata e le schede di valutazione del rischio si rinvia ai seguenti allegati:

- ✓ Allegato 2 "Metodologia e processo di elaborazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza";
- ✓ Allegato 3 "Registro del rischio";
- ✓ Allegato 4 "Flussi per l'attuazione degli obblighi di trasparenza".

4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

Con delibera n. 189 del 22/10/2021 la quale la Giunta, a seguito del perfezionamento della procedura di mobilità del dirigente - ex Area 3 - con passaggio definitivo nel ruolo organico della CCAA Treviso Belluno, ha rimodulato le Aree dirigenziali da 5 a 4, formalizzando l'allineamento alla dotazione organica così come approvata con provvedimento n. 104 del 19/6/2017 di ratifica della determinazione presidenziale n. 30 del 30/05/2017 e recepita dal MiSE con DM del 16/02/2018.

In relazione a tale rimodulazione, e tenuto conto che nel corso del 2022 è prevista la selezione del nuovo Segretario Generale della Camera (incarico attualmente affidato al Dirigente Area 2 in qualità di Facente Funzioni), si dovrà procedere ad azioni miglioramento e ridefinizione delle attività e dei servizi a livello di Area.

In particolare, la definizione delle suddette azioni correlate anche alla definizione del fabbisogno di personale 2022-2024 così come esplicitato nella successiva sezione 4.3, deve essere analizzato in rapporto a:

1. il mantenimento delle funzioni/servizi obbligatori svolti dall'Ente – così come definiti dal D.Lgs. n. 219/2016 e dalla L. n. 580/1993 - integrando la mole di attività con la qualità dei servizi erogati alla Comunità delle imprese delle province di Venezia e Rovigo;
2. l'assolvimento di funzioni che discendono in particolare:
 - dalle innovazioni normative e dal trasferimento di compiti e funzioni dal livello centrale, da quello regionale al livello locale in base ad Accordi, convenzioni, moduli collaborativi;
 - dalla volontà degli amministratori di sviluppare *policy* a sostegno della competitività e sostenibilità del territorio e della comunità delle imprese di Venezia e Rovigo, in relazione alle risorse economiche a disposizione;
 - dalla realizzazione degli obiettivi del Piano Annuale e Pluriennale dell'Ente e delle linee di indirizzo degli organi camerali anche a livello regionale (obiettivi di mandato e programmazione pluriennale);
 - dall'esigenza - sempre più pressante - di una riorganizzazione dei servizi all'utenza e di un'organizzazione dei processi alla luce della nuova e più ampia circoscrizione territoriale, al fine di migliorare gli standard di servizio e di ottimizzare le risorse interne;
 - dalla necessità di sviluppare ed attivare collaborazioni con le altre Pubbliche amministrazioni e con le Associazioni di categoria e professionali, in un'ottica "sussidiaria", relativamente ai migliori servizi da sviluppare nei confronti della comunità delle imprese, evitando sovrapposizioni e favorendo la realizzazione di servizi che privilegino il principio di prossimità;
 - dal livello di informatizzazione, dematerializzazione e digitalizzazione delle attività svolte dalla Camera di Commercio, in un quadro di attuazione degli obiettivi imposti dalla modernizzazione della Pubblica Amministrazione, in attuazione del programma Agenda Digitale e del Piano "Ri-formare la P.A." (MIPA).

Corre l'obbligo di ricordare, a questo punto, che il Ministero dello Sviluppo Economico - con il D.M. 7/03/2019 - ha fissato, dopo la riforma del 2016, i servizi, ed il livello dei servizi, che il sistema camerale è tenuto obbligatoriamente a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche individuate dal comma 2 dell'art.2 della L. n. 580/1993, riassunte di seguito:

Gestione del RI, Albi ed Elenchi
Gestione SUAP (sportello unico delle attività produttive e fascicolo elettronico d'Impresa)

Tutela della Fede pubblica e del consumatore e Regolazione del Mercato
Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza prodotti
Sanzioni amministrative
Metrologia legale
Registro protesti
Tutela della proprietà industriale
Servizi di informazione, formazione ed assistenza all'export
Servizi certificativi per l'export
Servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese
Servizi connessi all'agenda digitale
Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro
Osservatori economici
Pratiche ambientali
Ambiti prioritari di intervento:
- Iniziative a sostegno dei settori del Turismo e della Cultura
- Iniziative a sostegno dello sviluppo d'Impresa
- Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni

In aggiunta a tali ambiti, disciplinati a livello nazionale, si aggiungono:

- l'istituzione dell'OCRI (Organismi di Composizione della Crisi d'Impresa), definita con il D.Lgs. n. 14 del 12 gennaio 2019 (aggiornato con il D.Lgs. n. 147 del 26/10/2020) relativo al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della Legge delega del 19/10/2017, n. 155 (codice che, anche se pensato in un contesto completamente diverso da quello attuale ancora caratterizzato dall'epidemia covid, rappresenta ancora un valido strumento di aiuto per evitare il ricorso al fallimento e alle procedure concorsuali per migliaia di imprese);
- la partecipazione attiva in società, enti, fondazioni, associazioni che concorrono a sviluppare progetti e programmi di infrastrutturazione materiale ed immateriale del territorio delle province di Venezia e Rovigo;
- lo sviluppo di programmi di attività coerenti con le funzioni istituzionali della Camera di Commercio finanziati da risorse comunitarie, nazionali e regionali;
- le iniziative di tutela e promozione della legalità;
- la collaborazione attiva con i programmi definiti dal sistema camerale nazionale e regionale nell'ambito dei moduli collaborativi presenti (Venicepromex - nuova società per l'internazionalizzazione, Curia Mercatorum, Servizi Associati, ecc.) e futuri (progetti di regionalizzazione di servizi, ecc.).

Per il prossimo triennio 2022-2024, coerentemente con le "Linee guida 2021-2023 per i progetti di trasformazione digitale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo" (d.g. n. 43/2022), le strategie più significative prevederanno il proseguimento/espansione dell'attività camerale nei seguenti ambiti:

- ✓ potenziamento della tecnologia e degli strumenti ICT ed automazione dei sistemi informativi (implementazione di canali di dialogo con l'esterno, telematizzazione dei servizi, servizi di assistenza alla digitalizzazione dei servizi alle imprese, servizi a distanza ed a domicilio dell'impresa, dematerializzazione dei pagamenti verso la P.A.);
- ✓ promozione del territorio e delle economie locali;
- ✓ il consolidamento del ruolo della Camera di Commercio nell'ambito del Turismo, in un'ottica di sussidiarietà verticale rispetto alla Regione Veneto nell'attuazione del Piano strategico regionale di promozione del turismo;

- ✓ potenziamento delle funzioni di regolazione del mercato e tutela della Fede pubblica: azioni di diffusione informativa, formativa e consulenziale, ispettiva, servizio integrato brevetti e marchi, promozione della legalità, ecc.;
- ✓ funzioni di supporto e promozione degli interessi generali delle imprese e delle economie locali, cooperazione con le istituzioni scolastiche in materia di alternanza scuola-lavoro e per l'orientamento al lavoro ed alle professioni;
- ✓ miglioramento della gestione interna (sviluppo e valorizzazione delle competenze gestionali e tecniche del personale camerale, ecc.), perseguendo obiettivi sempre più sfidanti in termini di efficienza, economicità ed efficacia della stessa;
- ✓ affinamento della comunicazione interna ed esterna e dei rapporti con gli Stakeholder, cui deve corrispondere anche la semplificazione e sburocratizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese;
- ✓ collaborazione interistituzionale con altri Enti e con il sistema camerale (per l'efficientamento dei processi interni/esterni ed anche in funzione della regionalizzazione dei servizi).

Alcuni degli interventi sopra elencati potranno essere realizzati direttamente o con il supporto e la collaborazione dell'Associazione "Curia Mercatorum" e da altre partecipazioni esterne con società del sistema camerale, con riferimento a specifiche iniziative. Rientra in questa finalità lo sviluppo dei servizi Associati tra le Camere Venete (Venicepromex per l'internazionalizzazione, Metrologia, Personale, Giustizia alternativa, Innovazione e trasferimento tecnologico – T2i, ecc.) e le numerose convenzioni ed accordi di programma sottoscritti con Amministrazioni comunali, Università ed altri soggetti associativi del territorio.

Il mantenimento degli attuali servizi camerali e la realizzazione dei servizi e dei compiti futuri saranno effettuati nel rispetto del fabbisogno di personale, così come definito dal D.M. 16/02/2018 che fissa in n. 132 unità la dotazione camerale "Standard", pianificando parallelamente le seguenti azioni per il periodo 2022-2024:

- l'impostazione e attuazione di un piano di riorganizzazione degli assetti delle Aree dirigenziali caratterizzanti la struttura dell'ente camerale e della loro attuale dotazione;
- l'utilizzo delle risorse rese disponibili dai previsti pensionamenti;
- la riqualificazione delle unità interne che possiedono già, in parte, i requisiti richiesti per lo svolgimento delle nuove funzioni;
- la razionalizzazione e l'eventuale accorpamento di alcune attività - anche per effetto dei pensionamenti e delle recenti disposizioni normative - con la conseguente riallocazione delle risorse disponibili laddove i compiti camerali hanno maggior bisogno di essere implementati e rafforzati anche per far fronte alle richieste del sistema economico;
- proseguire sulla strada del ricambio generazionale.

Altre misure di efficientamento da promuovere nel triennio 2022-2024 la digitalizzazione delle relazioni e dei contatti riguarderanno:

- l'implementazione ordinaria dello smart working e del lavoro a distanza, per diffondere modelli organizzativi impostati sulla realizzazione di obiettivi;
- il completamento del riordino delle sedi camerali, attraverso un percorso di rivisitazione degli spazi di lavoro per renderli più compatibili con le mutate esigenze di lavoro flessibile e in mobilità, con una forte attenzione al benessere psicofisico delle risorse umane;
- la digitalizzazione e l'introduzione di tecnologie intelligenti - a supporto dei processi - individuando, per quanto possibile, attività da informatizzare, in modo tale da liberare tempo e risorse umane da destinare ad attività ad elevata produttività;
- il proseguo dei progetti connessi alle funzioni associate;
- l'incentivazione della cultura dell'innovazione attraverso un processo continuo e agile di condivisione di buone pratiche e di soluzioni a problemi comuni;

- la dematerializzazione dei flussi di processo ad elevato impatto nella gestione lavorativa quotidiana;
- Citizen Relationship Management in tutti i servizi;
- l'aggiornamento e la qualificazione delle professionalità, in seguito all'analisi delle competenze.

L'utilizzo di strumenti di e-government, in connessione con varie innovazioni organizzative, potrà consentire, a parità di altri compiti, un minor fabbisogno di personale di front office, mentre, al contempo, si potrà attuare una riallocazione delle risorse per le attività di back office (al fine di garantire ottimali tempi di evasione delle pratiche) ed un incisivo incremento delle altre attività che potranno crescere nel triennio.

Tutto ciò premesso, le disposizioni normative in materia di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione ed i limiti finanziari da rispettare, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per il PTFP, costringono a pensare ad un ridisegno della struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso ed a una equilibrata redistribuzione del personale tra le funzioni istituzionali.

Va ricordato, comunque, che, oltre certi limiti quantitativi non è possibile, per legge, richiedere agli addetti camerali prestazioni superiori, a meno che non intervengano nuove tecnologie e/o alleggerimenti concreti negli attuali compiti o nelle procedure vigenti e già l'organico disposto da D.M. 16/02/2018 è appena sufficiente a soddisfare tutti i compiti istituzionali.

Ovviamente, il rispetto del limite finanziario per le nuove assunzioni – nel limite delle n. 132 unità così come disposto dal Decreto citato - va calcolato a parità di compiti dell'Ente ed a parità di retribuzioni.

Pertanto, l'incremento/aumento di servizi erogati non può essere agevolmente incluso nel rispetto del numero di unità disposte dal Ministero – da considerarsi come numero di unità "standard" a parità di compiti istituzionali.

4.2 Organizzazione del lavoro agile

[Il quadro normativo e l'esperienza 2020-2021](#)

L'emergenza sanitaria da Covid-19 iniziata nel 2020 ha impresso anche nelle pubbliche amministrazioni una forte accelerazione alla diffusione del lavoro agile, istituto già previsto dal quadro normativo, ma sinora scarsamente diffuso.

Il quadro normativo di riferimento parte infatti dalla Legge 7 agosto 2015, n.124 e s.m.i, riguardante la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che ha previsto l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti stabilendo, all'art. 14, che *"le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81 disciplina, al capo II, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, rappresentando ad oggi la base normativa di riferimento in materia, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid-19, si evidenzia la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della

prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni)

In poco tempo, gli enti hanno quindi dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro.

In tale contesto la Camera di Commercio Venezia Rovigo ha quindi avviato l'introduzione del "lavoro agile" a partire dal 2020 essenzialmente per rispondere alla normativa emergenziale procedendo con modalità semplificate per l'applicazione massiva dello smart working.

L'attuazione pur in mancanza di una sperimentazione iniziale, scevra da condizionamenti operativi dettati dall'emergenza, non ha trovato la struttura totalmente impreparata grazie alla consolidata applicazione, se pur richiesta da poche unità (4 nel 2019 e 1 nel 2020), dell'istituto del telelavoro, e a scelte operative tecnologiche effettuate nelle precedenti annualità, quali la dotazione a tutto il personale del VDI, nonché una storica digitalizzazione dei servizi resi dall'ente (in particolare quelli del Registro Imprese) che hanno permesso da subito al personale di lavorare senza dover garantire la costante presenza fisica c/o le sedi camerali.

In seguito, con l'evolversi della situazione pandemica, cambia anche la relativa normativa di riferimento che con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 stabilisce che a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottoscritto in data 8 ottobre 2021, vengono quindi specificate le modalità organizzative per il rientro in presenza, nonché le condizionalità per l'accesso al lavoro agile, tra cui l'accordo individuale di cui alla su citata L. 81/2017.

Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il triennio 2019-21, vengono successivamente adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", che forniscono agli enti indicazioni generali volte a garantire condizioni di lavoro trasparenti, favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni.

In relazione al mutato quadro normativo la Camera di Commercio Venezia Rovigo con ODS n. 20 del 14/10/2021 ha da subito disposto il ritorno al lavoro in presenza di tutti i dipendenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, con la sola eccezione per i soggetti riconosciuti "fragili" ai sensi dell'art. 26 comma 1 del DL 18/2020.

Successivamente, si sono avviati i passaggi necessari all'implementazione, sulla scorta delle Linee Guida della Funzione Pubblica e in attesa della disciplina che uscirà dalla Contrattazione Collettiva, di una prima strutturazione del lavoro agile.

In particolare con ODS n. 26 del 20/12/2021 si è provveduto all'approvazione dei seguenti strumenti:

- Mappatura dei processi ai fini dell'applicazione del lavoro agile;
- Accordo individuale;

- Scheda individuale obiettivi;
- Informativa sulla sicurezza;
- Modello per la richiesta di adesione.

Livello di attuazione nella CCIAA Venezia Rovigo

Relativamente al contesto delineato nel paragrafo precedente nella tabella riportata di seguito si sintetizza quella che è la situazione attuale sul lavoro agile all'interno della Camera di Commercio Venezia Rovigo.

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE				
Periodo di riferimento	Dal 1/1/2022 al 31/05/2022			
N. Persone in lavoro agile	n. 56 unità su n. 121 totali (dal totale sono escluse due unità in aspettativa) pari al 46,28% di seguito il dettaglio per Area e per incarico di responsabilità e genere:			
	Dimensioni	n. unità in SW	n. unità tot	% SW
	Area1	8	23	34,78%
	Area2	22	38	57,89%
	Area3	12	16	75%
	Area4	14	44	31,81%
	Posizioni Organizzative	1	5	20%
	Responsabili Servizio	6	15	40%
	Responsabili Ufficio	11	16	68,75%
	Personale senza incarico di responsabilità	38	82	46,34%
	Maschi	15	37	40,54%
	Femmine	41	84	48,80%
N. GG / mese	<p>A tutto il personale che ha aderito con apposito accordo al lavoro agile sono stati assegnati n. 2 giorni massimi a settimana indipendentemente dal ruolo di responsabilità rivestito. E' inoltre prevista la possibilità, in via straordinaria e temporanea e fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, al fine e con l'esclusivo scopo di limitare i possibili contagi nelle sedi della Camera di Commercio, di derogare il limite massimo dei giorni possibili in lavoro agile ove ricorrano le seguenti casistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore è in quarantena asintomatico; • il lavoratore ha familiari conviventi in quarantena; • il lavoratore ha figli di età inferiore o uguale a 16 anni che fruiscono dell'attività didattica a distanza (DAD); • il lavoratore, a seguito di contatto accertato o presunto con soggetto positivo, nel luogo di lavoro, è in attesa delle disposizioni (tamponi-quarantena) dalle autorità sanitarie competenti (medico di base – ULSS competente); • il lavoratore è riconosciuto "fragile" ai sensi dell'art. 26 comma 1 del DL 18/2020. <p>In tutti questi casi, previa autorizzazione del dirigente, è consentita la fruizione di un periodo di lavoro in modalità agile, per più giorni consecutivi, necessari a coprire il singolo periodo interessato dalle situazioni elencate. Il dipendente che</p>			

	<p>non abbia già un accordo di lavoro agile in essere, dovrà sottoscriverne uno limitato al periodo interessato.</p> <p>Completivamente alla data del 31/05/2022 le ore lavorate in modalità agile sono state pari a h. 11.755,36 che rapportate al totale di h. 69.734,43 porta ad una % del 16,85%</p>
<p>Criteria di individuazione delle risorse utilizzati</p>	<ul style="list-style-type: none"> • in tutti gli uffici è stato garantito il presidio in presenza assicurando il servizio agli sportelli e di back-office con turnazioni anche dei dipendenti che hanno aderito al lavoro agile; • la co-presenza negli uffici è avvenuta garantendo il distanziamento a norma; • per la modalità in lavoro agile il dipendente ha utilizzato prevalentemente dotazione HD e SW propria con la possibilità di richiedere la fornitura della stessa alla Camera ove la stessa non fosse sufficiente e in linea con gli standard di sicurezza previsti dalla Camera stessa.
<p>KPI eventualmente utilizzati per il monitoraggio delle prestazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • i KPI utilizzati per il monitoraggio del lavoro prestato in modalità agile sono quelli definiti nel Piano della performance per i piani di miglioramento ai quali sono collegate le risorse per la produttività e il risultato, unitamente a quelli monitorati dal sistema qualità per ciascun processo della mappatura PARETO. Mensilmente il dipendente rendiconta per ciascun processo/obiettivo le attività svolte e la rendicontazione è validata dal diretto superiore e dal relativo dirigente. I risultati rispetto al periodo monitorato saranno evidenziati nel cruscotto dati monitoraggio intermedio (giugno) e finale (dicembre)



<p>Risultanze emerse</p>	<p>L'applicazione del lavoro agile nei primi mesi del 2022 è realizzato con una dotazione di strumenti che sono in linea con il quadro normativo di riferimento ma che necessitano sicuramente di una rivisitazione in quanto strutturati e definiti in corrispondenza ad un periodo ove le criticità legate alla pandemia si sono fatte ancora sentire.</p> <p>Rispetto all'impianto e alle modalità di applicazione come sopra illustrate si dovrà infatti procedere ad una rivisitazione/integrazione cogliendo la vera essenza dell'istituto al di fuori del contesto emergenziale e di quello post ottobre 2021, nei quali le decisioni hanno essenzialmente riguardato le rotazioni del personale nello svolgimento di attività lavorativa non in presenza, e l'articolazione delle giornate tra presenze e fuori sede, per assicurare la prevalenza delle prime sulle seconde.</p> <p>In particolare, si procederà alla proroga dell'attuale architettura fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL, successivamente al quale tenuto conto di quanto indicherà per il lavoro agile si procederà all'impianto più strutturato secondo le linee e la strategia di seguito indicate. Nell'ambito della proroga che sarà concessa, oltre il 30/06/2022, con apposito ODS, si prevede anche un aggiornamento della disciplina del lavoro agile in particolare con riferimento ai casi straordinari di accesso al lavoro agile connessi alle casistiche in materia di contagio da Covid 19.</p>
--------------------------	--

Delineazione della strategia con la quale affrontare il lavoro a distanza a regime

PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLA CCIAA	
Finalità del ricorso al Lavoro agile	<ul style="list-style-type: none">• permettere ai dipendenti camerali la possibilità di organizzare il lavoro anche nel rispetto di esigenze di situazioni familiari e personali• consolidare e sviluppare capacità tecniche e soft skills, digitali e no, nel personale coinvolto• miglioramento nell'erogazione di "servizi" e nella restituzione di "output" a domanda (riduzione tempi di risposta; minori oneri per spostamenti verso l'ente)• promozione di servizi innovativi per le imprese
Perimetro di applicazione	L'attuale Mappatura dei processi per l'applicazione del lavoro agile sarà rivista e implementata secondo la metodologia proposta da Unioncamere (Readiness Assessment model (RAM))
Soggetti coinvolti nel processo	Nel processo di revisione dell'impianto saranno coinvolti i seguenti soggetti: <ul style="list-style-type: none">- Segretario Generale e dirigenti;- Organizzazioni Sindacali/RSU (confronto);- Comitato Unico di Garanzia C.U.G. (pareri); in relazione alle diverse tematiche potranno essere coinvolti per pareri e supporti specifici il Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP), il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
Scelta delle modalità realizzative del Lavoro agile	Nella definizione delle modalità si vuole tener conto di tutti gli aspetti che tengano conto di: <ul style="list-style-type: none">- Esigenze in chiave di conciliazione vita/lavoro (modello L. 81/2017);- Esigenze legate all'efficientamento di particolari processi;- Criteri atti a individuare le persone che presentano la necessaria idoneità e propensione a lavorare interagendo a distanza;- Necessità di far fronte a gravi esigenze personali e familiari.

4.3 Fabbisogno del personale e piano formativo

OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE

Il piano triennale dei fabbisogni di personale **definisce il quadro generale delle scelte organizzative e gestionali dell'Ente, con particolare riferimento a quelle assunzionali**, adottate per far fronte - nel triennio in esame - agli obiettivi che si intendono perseguire, come individuati nei documenti di pianificazione strategica (Piano della performance 2022-2024) e di programmazione finanziaria (Relazione previsionale e programmatica e Preventivo economico), in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'Ente si troverà ad operare anche in virtù del processo di razionalizzazione avviato con la riforma delle Camere dal D.Lgs. n. 219/2016.

In particolare, la presente sezione del PIAO per il triennio 2022-2024:

1. riassume il quadro normativo di riferimento ed assume come base di partenza la dotazione organica fissata dal Decreto Ministeriale 16 febbraio 2018;
2. effettua la ricognizione delle eccedenze e delle situazioni di soprannumero di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001);
3. stima il fabbisogno quantitativo di personale per il triennio 2022 – 2024 per far fronte alle funzioni assegnate alla Camera di commercio in seguito alle modifiche apportate alla L. n. 580/93 dal D.Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016 (concernente l' *“Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”*), dal Decreto MISE 7 marzo 2019 (*“Ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale”*), oltre che alle attività esercitate e dipendenti da Accordi, Convenzioni ed altri moduli collaborativi attuati dall'Ente;
4. tiene conto dei limiti finanziari nella programmazione delle assunzioni disposti dalle leggi di Bilancio di anno in anno in vigore;
5. individua il fabbisogno qualitativo: profili professionali di cui disporre in relazione agli obiettivi da conseguire;
6. programma le assunzioni nelle diverse forme previste e gli Istituti collegati normativamente alla gestione delle Risorse Umane (part-time e formazione).

Quindi, con la presente programmazione s'intende procedere, nel rispetto dei vincoli finanziari derivanti dalla dotazione organica di approvazione ministeriale, all'acquisizione di competenze che abbiano una radice nei profili ridotti per cessazioni, ponendo però l'attenzione alle funzioni assegnate alla Camera di Commercio dalla riforma.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSUNZIONI E DI SPESE PER IL PERSONALE)

L'interpretazione del quadro normativo vigente è piuttosto complessa; tale complessità è dovuta al fatto che si affiancano – e in parte sovrappongono – allo stato attuale, **due complessi di norme**, uno **“speciale”**, costituito dalle disposizioni contenute nei provvedimenti di riorganizzazione del sistema camerale, ed uno **“generale”**, fondato sul D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii (vedi tabelle riepilogative riportate di seguito).

Va ricordato, comunque, che il processo di riforma del Sistema Camerale, introdotto dal D.Lgs. 219/2016, si sta lentamente ultimando.

Dopo l'emanazione da parte del Ministero dello Sviluppo Economico, in data 7.3.2019, del decreto direttoriale previsto dall'art. 7 comma 3 del DM 16.2.2018, il quale, in coerenza con le funzioni e i

compiti individuati ex art. 2 del D.lgs. 219/2016, ha formalizzato i servizi e le attività che le camere di commercio sono tenute a svolgere sul territorio nazionale e individuato gli ambiti prioritari di intervento nel settore promozionale, sono intervenuti:

- la pronuncia della Corte Costituzionale, la quale, con sentenza n. 169/2020, in camera di consiglio del 23 giugno 2020, ha dichiarato non fondate le questioni sollevate dal Tar Lazio sulla legge delega e sul decreto di riforma delle Camere di Commercio;
- il Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 (art. 61), il quale ha imposto una semplificazione ed un'accelerazione ai processi di accorpamento delle Camere di commercio ancora pendenti alla data di entrata in vigore della norma.

Inoltre, con la Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 - Legge di bilancio per l'anno 2022 – ai commi 978 e 979, è stata impressa un'ulteriore accelerazione al processo di riforma: infatti, è assegnato al Ministero dello Sviluppo economico il compito di accertare lo stato di realizzazione del processo di riordino del sistema camerale alla data del 30 giugno 2022 ed è previsto che, entro il medesimo termine, dovranno trovare conclusione le procedure di accorpamento che risultino ancora non definite alla data di entrata in vigore della norma stessa.

La medesima Legge di bilancio per l'anno 2022 non ha modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle Camere di Commercio che, pertanto, resta regolato, anche per il 2022, dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del d.lgs. n. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal D.Lgs. n. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge). Quindi, anche per il 2022, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle CCIAA accorpate o non interessate da accorpamento saranno possibili, previa programmazione dei fabbisogni, solo nei limiti stabiliti dall'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs. n. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della L. 145/2018), fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata (ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001).

Pertanto, anche per l'anno 2022, la possibilità di procedere a nuove assunzioni deve rispettare il limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell'anno 2021, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

Restano invece vietate le assunzioni a termine, le somministrazioni e gli incarichi, perché sembra più corretto ritenere che, per come è costruita, la norma (art.1, comma 450 della L.145/2018) faccia esclusivo riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, pur parlando genericamente di assunzioni.

Di seguito il quadro delle disposizioni "speciali" e "generali".

Disposizioni "speciali"	
art. 3 "Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazioni delle sedi e del personale" del D.Lgs. n.219/16 ed art. 7 del D.M. 16.2.2018	Le disposizioni "speciali" prevedono le seguenti attività: - programmazione dei fabbisogni e possibile rideterminazione dell'organico tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati dal MISE con decreto del 07/03/2019 (emanato ai sensi dell'art. 7 terzo comma del D.M. 16.2.2018). L'art. 7, primo comma, del D.M. 16.2.2018 ha fissato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio.
comma 9 e 9 bis dell'art.3 del D.Lgs. n.219/16	Sulle suddette disposizioni "speciali" si è innestata la norma (comma 9-bis dell'art.3 del D.Lgs. n. 219/16) inserita dall'art. 1 comma 450 della legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019), che ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino a completamento delle procedure di mobilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. n.219/16, le Camere di commercio non oggetto di accorpamento (come la CCIAA di Venezia Rovigo) possano procedere all'assunzione di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, nel rispetto delle procedure di ricollocazione del personale soprannumerario previste dalle norme sopra citate.

Disposizioni "generali"	
articoli 6, 6-ter, 30, 33, 34, 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.	Prevedono: <ul style="list-style-type: none"> - adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e modulazione della dotazione organica, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6); - ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, pena il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro e la nullità degli atti posti in essere (art. 33); - comunicazione dei dati del piano al Dipartimento Funzione Pubblica entro trenta giorni dall'adozione (art. 6-ter); - mobilità "per ricollocazione" di personale in disponibilità (art. 34 e 34-bis), preventiva rispetto al concorso; - modalità di reclutamento del personale e di passaggio diretto tra amministrazioni diverse (art. 35 e art. 30).
art. 2, comma 13, del D.L. n. 95/2012	Prevede l'accoglimento di domande di ricollocazione presentate da personale iscritto negli elenchi di disponibilità.

LA SITUAZIONE ATTUALE

L'art. 7, primo comma, del Decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 16/2/2018 (che ha fatto seguito al D.Lgs. n. 219/2016) "Riduzione delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale" ha approvato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio.

Per la Camera di Venezia Rovigo, la dotazione al 31/12/2019 (acquisita con delibera di Giunta n. 104 del 19.6.2017, di ratifica della determinazione presidenziale n. 30/2017) è la seguente:

Dirigenti	D3	D1	Totale Cat. D	Totale Cat. C	B3	B1	Totale Cat. B	Totale Cat. A	Totale
4	5	31	36	81	0	7	7	4	132

Questa dotazione rappresenta il limite numerico tenuto in considerazione per esprimere in termini finanziari il valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.097.788,57 – vedi tabella seguente), che si ottiene "riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento".

"Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dell'art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni" (vedasi punto 2.1 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate in G.U. n. 173 del 27/07/2018).

Inoltre, nel rispetto del suddetto valore massimo, l'Ente può procedere con il reclutamento di personale annuale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Il **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.097.788,57)** è espresso in dettaglio nella seguente tabella:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/18	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	4	€ 181.043,20	€ 43.256,65	€ 15.388,67	€ 239.688,52
Categoria D3	5	€ 138.701,24	€ 33.139,89	€ 11.789,61	€ 183.630,73
Categoria D1	31	€ 752.292,27	€ 179.745,19	€ 63.944,84	€ 995.982,30
CATEGORIA D	36	€ 890.993,51	€ 212.885,08	€ 75.734,45	€ 1.179.613,04
CATEGORIA C	81	€ 1.811.766,62	€ 432.885,40	€ 150.197,69	€ 2.394.849,71
Categoria B3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria B1	7	€ 139.791,60	€ 33.400,41	€ 11.882,29	€ 185.074,30
CATEGORIA B	7	€ 139.791,60	€ 33.400,41	€ 10.184,82	€ 183.376,83
CATEGORIA A	4	€ 75.729,43	€ 18.094,03	€ 6.437,00	€ 100.260,46
TOTALE	132	€ 3.099.324,37	€ 740.521,57	€ 257.942,63	€ 4.097.788,57

* comprende stipendio base (tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria, come da CCNL 21/05/2018), tredicesima, elemento perequativo, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

Per la verifica del rispetto del tetto di spesa vengono utilizzati:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria, come da CCNL 21.5.2018;
- l'elemento perequativo, l'indennità di comparto a carico del bilancio, l'indennità ex terzo/quarto livello;
- gli oneri previdenziali ed assistenziali e l'IRAP.

Tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell'organico fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali. Sono pertanto esclusi dai calcoli le voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto e della Dirigenza, comprese le PEO (progressioni economiche orizzontali). Infatti, continua a permanere il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 "Modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi della L. n. 124 del 7.8.2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". In particolare, l'art. 23 comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 dispone che "al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, dal 1.1.2017, l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016...".

Alla data del 31.12.2021, non solo non si riscontra personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, ma si rileva - pur a fronte di incrementi già in parte noti delle

attività e delle competenze camerali - la deficienza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante (-15 unità).

Infatti, la situazione organica al 31/12/2021 della Camera di Commercio Venezia Rovigo è come di seguito rappresentata:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/18 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2021 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021 (TESTE)	POSTI VACANTI	PERSONALE PT	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 31/12/2021
DIRIGENTI	4	4	4, effettivi 3 (*)	0	0	4
CATEGORIA D	36	33	33	-3	4	32,19
CATEGORIA C	81	75	72	-9	20	66,50
Categoria B3	0	0	0	0	0	0
Categoria B1	7	4	4	-3	0	4
CATEGORIA B	7	4	4	-3	0	4
CATEGORIA A	4	4	4	0	0	4
TOTALE	132	120	117	-15,0	24	110,69

(*) di cui n. 1 unità in aspettativa senza retribuzione in quanto presta servizio come Segretario generale in altra Camere di Commercio.

A tale dotazione corrisponde, infatti, un costo del personale in servizio al 31/12/2021 pari ad una spesa finanziaria complessiva inferiore a quella della dotazione di approvazione ministeriale, come di seguito evidenziata:

CATEGORIA	PERSONALE AL 31/12/2021 teste	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	4	€ 181.043,20	€ 43.256,65	€ 15.388,67	€ 239.688,52
Categoria D3	5	€ 138.701,24	€ 33.139,89	€ 11.789,61	€ 183.630,73
Categoria D1	28	€ 679.489,79	€ 162.350,50	€ 57.756,63	€ 899.596,92
CATEGORIA D	33	€ 818.191,03	€ 195.490,38	€ 69.546,24	€ 1.083.227,65
CATEGORIA C	72	€ 1.610.459,22	€ 384.787,02	€ 133.086,56	€ 2.128.332,80
Categoria B3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria B1	4	€ 79.880,92	€ 19.085,95	€ 6.789,88	€ 105.756,74
CATEGORIA B	4	€ 79.880,92	€ 19.085,95	€ 5.092,41	€ 104.059,27
CATEGORIA A	4	€ 75.729,43	€ 18.094,03	€ 6.437,00	€ 100.260,46
TOTALE	117	€ 2.765.303,80	€ 660.714,04	€ 229.550,88	€ 3.655.568,72 **

* comprende stipendio base, tredicesima, elemento perequativo, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

**importo che tiene comunque conto della spesa di 4 dirigenti.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/18 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2022 (TESTE)	POSTI VACANTI	PERSONALE PT	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 01/01/2022
DIRIGENTI	4	4, effettivi 3 (*)	0	0	4
CATEGORIA D	36	33	-3	4	32,19
CATEGORIA C	81	72	-9	20	66,50
Categoria B3	0	0	0	0	0
Categoria B1	7	4	-3	0	4
CATEGORIA B	7	4	-3	0	4
CATEGORIA A	4	4	0	0	4
TOTALE	132	117	-15,0	24	110,69

(*) di cui n. 1 unità in aspettativa senza retribuzione in quanto presta servizio come Segretario generale in altra Camere di Commercio.

LA RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE

L'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)".

In sostanza, l'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 impone di verificare sia eventuali situazioni di soprannumero sia anche eccedenze di personale nelle singole aree, e ciò sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere.

Come si evince dalle tabelle soprariportate, alla data del 31.12.2021 (come anche al 01/01/2022) non vi è personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, anzi è evidente - pur a fronte di incrementi delle attività e delle competenze camerali - la deficienza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante: tra l'altro, a fronte di una vacanza di organico teorica di 15 unità (132-117), il delta effettivo tra la dotazione e le unità in servizio, in termini di unità equivalenti (FTE), è pari a 21,31 unità (132-110,69), comprensive dell'unità che allo stato attuale è assente dal servizio per aspettativa non retribuita (dirigente).

Da un'analisi ricognitiva emergono alcune criticità a livello organizzativo, dovute sia al costante sottodimensionamento della dotazione organica sia a maggiori carichi di lavoro e a nuove continue attività, non ultime quelle previste dal D.Lgs. n. 219/2016, con successive evoluzioni, tra cui:

- l'assistenza alla digitalizzazione delle imprese,
- la valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo,

- l'orientamento al lavoro e alle professioni.

Alla luce della situazione sopra descritta, **non si ritiene che presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo siano presenti, alla data attuale, situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che, pertanto, la Camera di Commercio non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o di dirigenti.

FACOLTA' ASSUNZIONALI E DINAMICHE OCCUPAZIONALI

L'attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi resta regolato anche per il 2022 dall'art.3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. n.219/2016 per le CCIAA, come meglio illustrato nel paragrafo "Quadro normativo di riferimento" cui si fa rinvio.

La Legge n.234 del 30 dicembre 2021 - Legge di bilancio per l'anno 2022 - non ha modificato il suddetto regime, che pertanto rimane applicabile anche nel 2022.

Per la validità delle graduatorie dei concorsi pubblici, l'Ente opera ai sensi dell'art. 6-bis del D.L. n. 101 del 3.9.2019 (convertito in L. n. 128 del 2.11.2019 – Decreto salva imprese), comma 1, lett. d) *"la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2019 ha durata biennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria"*.

L'abrogazione dei commi 361 e 365 dell'articolo 1 L. n.145/2018 fa venire meno il divieto di scorrimento delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2019.

VERIFICA SITUAZIONE DELL'ENTE 2022

Nel rispetto del **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.097.788,57)**, la Camera, nell'ambito del PTFP, può:

- procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dell'art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- individuare di conseguenza la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni;
- procedere con il reclutamento del personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (2021).

Va rilevato che un'eventuale rimodulazione della dotazione, che comunque deve rimanere contenuta nei limiti finanziari, può consentire l'acquisizione di professionalità utili per le finalità dei nuovi contenuti della riforma - in relazione allo sviluppo organizzativo dell'ente - che considera anche Accordi, Convenzioni, deleghe di funzioni regionali e nazionali.

Alla luce di tutto questo, i fabbisogni di personale devono essere dimensionati per categoria professionale, secondo principi di efficienza di gestione, in coerenza con le funzioni ed i servizi che l'ente è chiamato ad erogare e gli obiettivi di performance da conseguire.

Tutto ciò premesso, va innanzitutto evidenziato che per la Camera di Commercio di Venezia Rovigo non vi sono graduatorie aperte utilizzabili.

Questo significa che la capacità assunzionale dell'Ente non potrà essere "spesa" attingendo da graduatorie pregresse.

In ogni caso, va individuata la capacità assunzionale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo per il 2022, corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nel 2021.

Nelle seguenti tabelle si riassume la dinamica del personale a partire dal 2021.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/18 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2021 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021 (TESTE)	POSTI VACANTI	PERSONALE PT	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 31/12/2021
DIRIGENTI	4	4	4, effettivi 3 (*)	0	0	4
CATEGORIA D	36	33	33	-3	4	32,19
CATEGORIA C	81	75	72	-9	20	66,50
Categoria B3	0	0	0	0	0	0
Categoria B1	7	4	4	-3	0	4
CATEGORIA B	7	4	4	-3	0	4
CATEGORIA A	4	4	4	0	0	4
TOTALE	132	120	117	-15,0	24	110,69

(*) di cui n. 1 unità in aspettativa senza retribuzione in quanto presta servizio come Segretario generale in altra Camere di Commercio.

Come si evince, il gap di personale che si è creato nel 2021 in Camera di Commercio di Venezia Rovigo è stato complessivamente pari a 3 unità.

Di seguito il dettaglio delle uscite:

CATEGORIA	USCITE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2021	USCITE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2021	TOTALI USCITE
	per mobilità	per cessazione	2021
DIRIGENTI	0	0	0
CATEGORIA D	0	0	0
CATEGORIA C	0	3	3
Categoria B3	0	0	0
Categoria B1	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0
TOTALE	0	3	3

Di seguito il dettaglio delle entrate:

CATEGORIA	ENTRATE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2021	ENTRATE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2021	TOTALI ENTRATE
	per mobilità	per concorso	2021
DIRIGENTI	0	0	0
CATEGORIA D	0	0	0
CATEGORIA C	0	0	0
Categoria B3	0	0	0

CATEGORIA	ENTRATE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2021	ENTRATE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2021	TOTALI ENTRATE
	per mobilità	per concorso	2021
Categoria B1	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0
TOTALE	0	0	0

La possibilità di procedere a nuove assunzioni nel 2022 per la Camera è subordinata al rispetto del limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell'anno 2021, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica. Va ricordato che le cessazioni per processi di mobilità (mobilità in uscita) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni, ai sensi dell'art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012 (convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012); nell'anno in esame, comunque, non se ne sono verificate.

Di seguito quindi si evidenzia il risparmio di spesa (calcolato a livello annuale) delle sole cessazioni avvenute nel corso del 2021.

SPESA CESSATI 2021					
CATEGORIA	CESSATI NEL 2021	IMPONIBILE LORDO ANNUO	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria D3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria D1	0	€ -	€ -	€ -	€ -
CATEGORIA D	0	€ -	€ -	€ -	€ -
CATEGORIA C	3	€ 67.102,47	€ 16.032,79	€ 5.703,71	€ 88.838,97
Categoria B3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria B1	0	€ -	€ -	€ -	€ -
CATEGORIA B	0	€ -	€ -	€ -	€ -
CATEGORIA A	0	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE	3	€ 67.102,47	€ 16.032,79	€ 5.703,71	€ 88.838,97

Il calcolo della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente è stato fatto tenendo conto dei seguenti criteri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle proprie note circolari n. 46078 del 18.10.2010 e 11786 del 22.2.2011:

- i risparmi realizzati per cessazioni, devono sempre essere calcolati su 12 mesi a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dai relativi costi effettivi;
- devono sempre essere utilizzati criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali; quindi, sia per il calcolo del risparmio sia per il calcolo dell'onere assunzionale, è stato considerato l'elemento perequativo; mentre non è stato mai considerata l'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (indennità vacanza contrattuale);
- non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che dopo la cessazione ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo); anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo, facendo riferimento alla "posizione economica di ingresso del cessato";

- tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno sempre calcolati al lordo degli oneri riflessi;
- nell'ambito delle cessazioni non devono conteggiarsi le mobilità in uscita;
- le unità che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono state calcolate "a tempo pieno".

Tuttavia, se le cessazioni del 2021 sono da considerarsi necessarie per la quantificazione del risparmio di spesa utile alle nuove assunzioni 2022, non possiamo non considerare - ai fini del calcolo del vuoto in organico – la dinamica occupazionale già prevista, perché certa, che avverrà nel corso del 2022 e che porterà a variare il gap negativo rispetto alla dotazione contemplata al 31/12/2019.

Per il 2022 sono programmate le uscite di seguito indicate, che derivano da dimissioni di personale già rassegnate a questa Camera di Commercio alla data del 16/03/2022 (e che possono avere decorrenza anche successiva):

CATEGORIA	USCITE CERTE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022 per cessazione/mobilità	NOTE
DIRIGENTI		
CATEGORIA D	3	
Categoria D5	1	n. 1 unità (dimissioni per pensionamento dal 01/04)
Categoria D1	1	n. 1 unità (dimissioni per pensionamento dal 01/06)
Categoria D6	1	n. 1 unità (dal 01/01/23 - limiti di età)
CATEGORIA C	4	
Categoria C5	3	n. 3 unità (dimissioni per pensionamento rispettivamente: 01/02 - 01/04 - 01/07)
Categoria C1	1	n. 1 unità (mobilità per interscambio dal 01/03 con la CCIAA TVBL)
CATEGORIA B	0	
CATEGORIA A	0	
TOTALE	7	

Si sono verificate/sono in programma le seguenti entrate di personale nel corso del 2022:

CATEGORIA	ENTRATE CERTE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022	NOTE
DIRIGENTI	0	
CATEGORIA D	0	
CATEGORIA C	10	
Categoria C1	9	Assunzioni a seguito della conclusione della procedura concorsuale - avviata nel 2021 - in modalità associata con la CCIAA PD (concorso unitario)
Categoria C1	1	n. 1 unità (mobilità per interscambio dal 01/03 con la CCIAA TVBL)

CATEGORIA	ENTRATE CERTE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022	NOTE
CATEGORIA B	1	
Categoria B1	1	n. 1 unità (assunzione obbligatoria: categoria protetta);
CATEGORIA A	0	
TOTALE	11	

Quindi, rispetto a quanto definito nella dotazione organica recepita dal DM 16/02/2018, che fissa in 132 le unità di personale presenti in questa Camera di Commercio al 31/12/2019, **il personale che sappiamo essere in servizio al 31/12/2022** - sulla base delle informazioni certe alla data del 16/03/2022 - è di **121 unità corrispondenti a n. 115,28** unità full time equivalent (FTE).

Di seguito il dettaglio.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/2018	UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 (sulla base delle informazioni in possesso alla data del 16/03/2022)	FTE (full time equivalent) al 31/12/2022
DIRIGENTI	4	4 (*), effettivi 3	4
CATEGORIA D	36	30	29,189
CATEGORIA C	81	78	73,089
Categoria B3	0	0	0
Categoria B1	7	5	5
CATEGORIA B	7	5	5
CATEGORIA A	4	4	4
TOTALE	132	121	115,28

(*) 1 unità Dirigente in aspettativa senza retribuzione in quanto presta servizio come Segretario Generale in altra Camera di Commercio

La tabella precedente evidenzia che alla data del 31.12.2022, tenendo conto delle informazioni certe alla data del 16/03/2022, non solo che non vi sarà personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, ma anche che il divario rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante è consistente, pur a fronte di incrementi già in parte noti delle attività e delle competenze camerali.

A seguito dell'esodo del personale già certo per il 2022 (come sopra evidenziato), il **costo del personale in servizio al 31/12/2022 ammonta** – sulla base delle informazioni a disposizione al 16/03/2022 - ad una spesa finanziaria complessiva inferiore a quella della dotazione di approvazione ministeriale, come di seguito evidenziata:

CATEGORIA	PERSONALE (in servizio 01/01+entrate previste 2022-uscite previste 2022)	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	4	€ 181.043,20	€ 43.256,65	€ 15.388,67	€ 239.688,52
Categoria D3	4	€ 110.960,99	€ 26.511,91	€ 9.431,68	€ 146.904,59
Categoria D1	26	€ 630.954,81	€ 150.754,03	€ 53.631,16	€ 835.339,99
CATEGORIA D	30	€ 741.915,80	€ 177.265,94	€ 63.062,84	€ 982.244,58
CATEGORIA C	78	€ 1.744.664,16	€ 416.852,61	€ 144.493,98	€ 2.306.010,74
Categoria B3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria B1	5	€ 99.851,15	€ 23.857,43	€ 6.789,88	€ 130.498,46

CATEGORIA	PERSONALE (in servizio 01/01+entrate previste 2022- uscite previste 2022)	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
CATEGORIA B	5	€ 99.851,15	€ 23.857,43	€ 6.789,88	€ 130.498,46
CATEGORIA A	4	€ 75.729,43	€ 18.094,03	€ 6.437,00	€ 100.260,46
TOTALE	121	€ 2.843.203,73	€ 679.326,67	€ 236.172,37	€ 3.758.702,77 **

* comprende stipendio base, tredicesima, elemento perequativo, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

**importo prudenziale.

CALCOLO DELLO SPAZIO FINANZIARIO ASSUNZIONALE PER IL 2022

➤ INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni è condizionato dal valore finanziario della dotazione organica ministeriale di cui al DM 16/02/2018: la suddetta dotazione rappresenta infatti il limite numerico tenuto in considerazione per esprimere in termini finanziari il **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.097.788,57)**, che si ottiene “ric conducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento”. Il confronto con il costo complessivo del personale al 31/12/2021 (€3.655.568,72) porta ad individuare uno spazio finanziario teorico di spesa pari ad € 442.219,85. Tuttavia, risulta ragionevole tener da subito conto del costo complessivo del personale al 31/12/2022 - calcolato sulla base delle informazioni in possesso alla data del 16/03/2022, relative a movimenti certi del personale inerenti il 2022 - il quale ammonta ad € 3.758.702,77; quindi, **lo spazio finanziario realistico di spesa è dato dal gap delle due poste: € 339.085,8** (€ 4.097.788,57 meno € 3.758.702,77).

➤ INCREMENTO CALMIERATO

Ciononostante, poiché il legislatore ha fissato un tetto alle assunzioni possibili contenendole nell’ambito della spesa dei cessati 2021, l’incremento da tenere come riferimento per le assunzioni possibili nel 2022 - per questo Ente - è il seguente: € 88.838,97.

➤ INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l’incremento calmierato risulta inferiore allo spazio finanziario teorico; la Camera di Commercio di Venezia Rovigo può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell’incremento calmierato. La Camera di Commercio di Venezia Rovigo **può assumere entro lo spazio finanziario di € 88.838,97**, come si evince dalla seguente tabella riepilogativa:

	SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE (valore della dotazione organica ministeriale di cui al DM16/02/2018) A	COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE AL 31/12/2021 B	COSTO COMPLESSIVO STIMATO DEL PERSONALE AL 31/12/2022 C	SPAZIO FINANZIARIO TEORICO per il reclutamento di personale NEL 2022 A-B	SPAZIO FINANZIARIO REALISTICO per il reclutamento di personale nel 2022 A-C	SPAZIO FINANZIARIO EFFETTIVO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2022
Confronto della spesa relativa alla dotazione organica ministeriale con la spesa del personale al 31/12/2021	4.097.788,57 €	3.655.568,72 €		442.219,85 €		

	SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE (valore della dotazione organica ministeriale di cui al DM16/02/2018) A	COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE AL 31/12/2021 B	COSTO COMPLESSIVO STIMATO DEL PERSONALE AL 31/12/2022 C	SPAZIO FINANZIARIO TEORICO per il reclutamento di personale NEL 2022 A-B	SPAZIO FINANZIARIO REALISTICO per il reclutamento di personale nel 2022 A-C	SPAZIO FINANZIARIO EFFETTIVO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2022
Confronto della spesa relativa alla dotazione organica ministeriale con la spesa stimata del personale al 31/12/2022	4.097.788,57 €		3.758.702,77 €		339.085,80 €	
TETTO DI SPESA PER IL 2022 (CESSAZIONI ANNO 2021) - INCREMENTO CALMIERATO						88.838,97 €

IL PIANO DI RECLUTAMENTO 2022

Per l'anno 2022 la Camera di Commercio di Venezia Rovigo può avviare le procedure di acquisizione di nuovo personale, con le modalità di reclutamento previste dal D.Lgs. n. 165/2001 mediante:

- l'avvio di una o più procedure di selezione di personale, anche in convenzione con altri Enti (Camere in primis), attivando selezioni pubbliche unitarie;
- lo scorrimento di proprie graduatorie;
- l'attingimento dalle graduatorie aperte di altre Camere di Commercio (o, subordinatamente, da altri Enti del comparto), sulla base di apposite convenzioni da stipulare ad hoc, al fine di ridurre i costi ed i tempi delle procedure di acquisizione, anche a livello di sistema;
- progressioni economiche verticali.

Le sfide cui è chiamata la Camera di Commercio richiedono l'assolvimento di funzioni innovative (in particolare nell'ambito della digitalizzazione, a supporto del sistema delle imprese e del processo di semplificazione amministrativa; la valorizzazione del patrimonio culturale e lo sviluppo e la promozione del turismo; l'orientamento al lavoro e alle professioni): quindi, da un lato sussiste l'esigenza di disporre di collaboratori qualificati professionalmente, d'altro canto il numero degli stessi deve essere adeguato, anche per consentire il mantenimento delle funzioni/servizi obbligatori svolti dall'Ente – così come definiti dal D.Lgs. n. 219/2016 e dalla L. n. 580/93 – integrando la mole di attività con la qualità dei servizi erogati alla comunità delle imprese delle province di Venezia e Rovigo.

La Camera deve quindi dotarsi di personale professionalmente qualificato (anche con competenze tecniche nuove rispetto alla consueta preparazione amministrativa), intervenendo innanzitutto a rafforzare le categorie che maggiormente risultano in sofferenza (categorie D e C).

A carico delle capacità assunzionali del 2021, la Camera ha avviato la procedura concorsuale unitaria per esami tra le Camere di Commercio di Venezia Rovigo e di Padova, per la copertura di complessivi n. 12 posti a tempo indeterminato e pieno nella categoria giuridica C, posizione economica C1, per i seguenti profili:

PROFILO PROFESSIONALE	CCIAA Venezia Rovigo	CCIAA Padova
Specialista anagrafico e di vigilanza e tutela del mercato	n. 6 posti	n. 1 posto
Specialista amministrativo per il controllo, le attività istituzionali, la comunicazione, la gestione risorse umane, acquisti, contabilità e ICT	n. 3 posti	n. 1 posto riservato a personale di cui all'art. 1 della legge 68/1999
Specialista promozionale per i servizi per lo sviluppo delle imprese per l'occupazione e il placement	n. 0	n. 1 posto

La procedura si è conclusa nel 2022 con l'approvazione delle tre graduatorie uniche finali di merito (determina S.G. n. 61 del 6 aprile 2022) e, pertanto, l'immissione nel ruolo della Camera di Venezia Rovigo dei 9 vincitori avverrà a breve.

La validità delle suddette graduatorie ha durata biennale, con decorrenza dalla data di approvazione, e quindi è possibile lo scorrimento delle stesse per ugual periodo (fino al 5 aprile 2024), nel rispetto della normativa vigente e in base alle esigenze funzionali dell'Ente.

Inoltre, a gennaio 2022, con determina S.G. n. 14 del 21/01/2022, si è conclusa la procedura (avviata nel 2021) per il reclutamento obbligatorio di n. 1 soggetto appartenente alle categorie di cui all'art. 18 comma 2 Legge 68/99 (categorie protette), da inquadrare a tempo indeterminato e pieno nella categoria B (posizione economica B1) del CCNL del Comparto Funzioni Locali, profilo professionale di "agente servizi tecnico – amministrativi", mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, ai sensi dell'art. 35 comma 1 lettera b) e comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

L'immissione in ruolo, avvenuta in data 14/02/2022, ha consentito la copertura della quota d'obbligo per le categorie protette.

Infine, a seguito della procedura di mobilità per interscambio (c.d. mobilità compensativa) tra la scrivente Camera e la Camera di Commercio I.A.A. di Treviso Belluno | Dolomiti, il 1° marzo 2022 ha avuto luogo l'avvicendamento di un'unità di categoria C, posizione economica C1 (a tempo pieno ed indeterminato), la quale è stata inquadrata con il profilo professionale di "Assistente ai servizi amministrativi, specialistici e di rete" (determina S.G. n. 28 del 15/02/2022).

Ora, per pianificare il reclutamento di ulteriore personale, nel limite delle capacità assunzionali afferenti l'anno 2022 (€ 88.838,97), è necessario tenere presente i costi per assumere n. 1 unità nelle categorie D, C e B sono riportati di seguito:

	TABELLARE	13-ESIMA	I.CO A BIL.	INDENNITA' EX 3/4 LIVELLO	EL.PEREQUATIVO	IMPONIBILE	ONERI RIFLESSI	IRAP	COSTO
D1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 59,40		€ 228,00	€ 24.267,49	€ 5.798,23	€ 2.062,74	€ 32.128,46
C1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 52,08		€ 276,00	€ 22.367,49	€ 5.344,26	€ 1.901,24	€ 29.612,99
B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 44,76		€ 288,00	€ 20.985,21	€ 5.014,00	€ 1.783,74	€ 27.782,95
B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 44,76	€ 64,56	€ 324,00	€ 19.970,23	€ 4.771,49	€ 1.697,47	€ 26.439,19

Quindi:

- considerato il fatto che l'Ente dispone di tre graduatorie valide per la categoria C, posizione economica C1 - afferenti tre diversi profili professionali - e rilevata la necessità attuale di continuare a rafforzare l'organico camerale con figure esecutive dedite in particolare ai servizi resi all'utenza e alle connesse attività amministrative,

- rilevata l'opportunità di ammortizzare nel migliore dei modi la spesa sostenuta per l'espletamento del concorso unitario suddetto, nell'ottica di massimizzare l'economicità delle procedure amministrative,

per l'anno 2022 l'Ente camerale può procedere allo scorrimento delle tre graduatorie relative alla categoria C, posizione economica C1 (a tempo pieno ed indeterminato), essendo previsti 3 posti vacanti al 31/12/2022, rinviando alla dirigenza il compito di individuare - in base a puntuali esigenze organizzative - il profilo professionale più attinente. Ovviamente, lo scorrimento deve avvenire nel rispetto della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (verifica di personale collocato in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'art. 34, comma 2, del medesimo decreto) e tenendo presente il principio della gradualità dell'inserimento.

Tuttavia, va rilevato quanto segue.

L'Ente, sensibile alle necessità di conciliazione vita-lavoro manifestate dai dipendenti, valutate favorevolmente due richieste - recentemente pervenute - di trasformazione del rapporto di lavoro part time (all'80%) a tempo pieno nell'ambito della categoria C, intende accogliere le due istanze.

Ciò anche in considerazione del fatto che il lavoro agile - modalità di prestazione lavorativa adottata recentemente nell'Ente per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato - costituisce una valida alternativa all'istituto del part-time, più proficua sia per il dipendente (che riesce così a conciliare le esigenze personali con il lavoro, ad invarianza finanziaria del budget familiare) che per l'Ente (il quale può diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia e l'empowerment).

Di norma, la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non implica valutazioni finanziarie nell'ambito del Piano dei Fabbisogni di personale, salvo il caso in cui il contratto non sia riconducibile originariamente ad un'assunzione part time.

In tal caso, come chiarito da diverse sezioni di controllo della Corte dei Conti (Sicilia deliberazione n. 68/2017/Par, Puglia deliberazione n. 159/2017/PAR), il costo di tale incremento del rapporto di lavoro, per il personale assunto a tempo parziale, va ad incidere sulla capacità assunzionale dell'Ente.

Quindi, nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno di un dipendente originariamente assunto a tempo parziale, la maggiore spesa che l'Ente dovrà sostenere per la differenza tra le 36 ore e le ore contrattuali iniziali (senza tenere conto di eventuali successivi incrementi di ore) deve essere posta a carico delle facoltà assunzionali calcolate ai sensi della normativa vigente.

E' stata quindi aperta un'istruttoria, riscontrando che uno dei 2 contratti - afferenti i rapporti di lavoro part time da trasformare - deriva da un'assunzione avvenuta *illo tempore* a tempo parziale (50%).

Considerato che non si sono riscontrate evidenze certe che in passato la trasformazione del suddetto part time sia avvenuta nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007), e cioè sia stata effettuata a carico delle capacità assunzionali nell'anno/negli anni in cui è avvenuta, prudenzialmente l'Ente intende tenerne conto in questa circostanza, utilizzando il budget disponibile per il reclutamento di personale nel 2022 (€ 88.838,97) anche per la copertura degli oneri connessi alla suddetta trasformazione (da tempo parziale al 50% a tempo pieno, anche se attualmente il dipendente che ne ha fatto richiesta risulta a part time all'80%).

Tra l'altro, vige la norma che un dipendente con rapporto di lavoro part-time ab origine ha la precedenza - in ipotesi di nuove assunzioni di personale - per la trasformazione in full-time.

Per l'altro rapporto di lavoro part time, non sussistono problemi, trattandosi di una situazione diversa: rientra, infatti, nel caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, per il quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione. Si deve inoltre tenere presente che l'art. 53, comma 13, del CCNL 21/05/2018 riconosce a tali dipendenti il diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Il costo della suddetta operazione è di seguito rappresentato:

COSTO TRASFORMAZIONE DI 1 PT IN FULL-TIME			
FISSO	CATEGORIA C1 PT	CATEGORIA C1	DIFFERENZA
PERCENTUALE SERVIZIO	50,00%	TEMPO PIENO	(costo trasformazione dal 50% al T.P. di un'unità in categoria C)
<i>voci fisse</i>			
STIPENDIO	€ 10.172,04	€ 20.344,07	€ 10.172,04
TREDICESIMA	€ 847,67	€ 1.695,34	€ 847,67
PEO	€ -	€ -	€ -
ELEMENTO PEREQUATIVO	€ 138,00	€ 276,00	€ 138,00
INDENN. COMPARTO A BIL.	€ 26,04	€ 52,08	€ 26,04
INPDAP 23,80%	€ 2.661,73	€ 5.323,46	€ 2.661,73
ENPDEP 0,093%	€ 10,40	€ 20,80	€ 10,40
IRAP 8,50%	€ 950,62	€ 1.901,24	€ 950,62
COSTO FISSO	€ 14.806,49	€ 29.612,99	€ 14.806,49

Pertanto, per l'anno 2022, l'Ente camerale può procedere al **reclutamento di due unità mediante lo scorrimento delle graduatorie aperte** relative alla **categoria C**, posizione economica C1 (a tempo pieno ed indeterminato), per una spesa pari ad € 59.225,98, e concedere la **trasformazione del rapporto di lavoro part time ab origine al 50% afferente un'unità di categoria C** (al costo di € 14.806,49), per un totale pari ad € 74.032,47.

Pertanto, **complessivamente la spesa relativa al 2022 per il personale da acquisire ammonta a:**

ASSUNZIONI 2022 nell'ambito del PIANO TRIENNALE 2022-2024, a carico delle capacità assunzionali 2022			
	RECLUTAMENTO	N.	COSTO
D1			€ -
C1	2 unità mediante scorrimento delle graduatorie aperte; trasformazione di un rapporto di lavoro da part time al 50% a tempo pieno.	2,5	€ 74.032,47
B3			€ -
B1			€ -
A1			€ -
			€ 74.032,47

Facendo una breve digressione, va comunque ricordato che, all'interno della dotazione organica di n. 132 unità, può essere previsto - in concomitanza con le cessazioni ed i pensionamenti di personale appartenente alle diverse categorie professionali - la riallocazione delle nuove unità di

personale in categorie diverse da quelle cui appartiene il personale cessato, sempre nel rispetto del numero massimo di dotazione e nel rispetto del plafond finanziario.

Da un confronto con l'attuale dotazione organica ed in previsione, emerge come, a valle delle trasformazioni del lavoro indotte dal riordino istituzionale, dalla riorganizzazione del 2016 (accorpamento tra la CCIAA di Venezia e quella di Rovigo), dal processo di trasformazione digitale in corso nonché dalla progressiva gestione associata dei servizi, il peso percentuale dei nuovi fabbisogni debba prevedere uno **slittamento dell'organico progressivamente da ruoli esecutivi a ruoli direttivi sempre più professionalizzati** e con competenze sempre più mirate.

Questo processo potrà essere attivato nei prossimi anni, anche facendo ricorso alle progressioni economiche verticali (PEV) le quali servono ad individuare, all'interno del personale di ruolo a tempo indeterminato, i soggetti idonei a ricoprire posti vacanti della categoria immediatamente superiore, valorizzando quindi le professionalità interne all'Ente.

Ritornando alle scelte afferenti il 2022, il relativo reclutamento di personale avverrà con provvedimento del Segretario generale dell'Ente.

Va richiamato al proposito l'art. 1, comma 14-ter, della Legge n. 113/2021 di conversione del D.L. n. 80/2021, con il quale, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, viene esteso al 31/12/2024 il carattere facoltativo dell'indizione delle procedure di mobilità volontaria (di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001) prima di dare corso ad un'assunzione tramite concorso o allo scorrimento di una graduatoria, facoltà che era prevista precedentemente solo per il triennio 2019/2021 (come disposto dall'art. 3, ottavo comma, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 c.d. "Legge concretezza").

Nel caso di specie, si conferma la volontà dell'Ente di avvalersi di questa facoltà, procedendo direttamente con l'esperimento delle procedure concorsuali (e con l'eventuale successivo scorrimento delle graduatorie), una volta effettuata la verifica – obbligatoria - prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (relativa al personale collocato in disponibilità), il cui termine è stato rimodulato sempre con la Legge n. 56/2019 da 60 a 45 giorni.

In ogni caso, nella programmazione del reclutamento di personale, si deve tener conto del rispetto della normativa in materia di **collocamento obbligatorio Legge n. 68/99** (disabili art. 1 e categorie protette art. 18):

Al 31/12/2021 le quote d'obbligo per la Camera di Commercio di Venezia Rovigo, calcolate sulla base del personale in servizio al 31.12.2021, evidenziavano uno scoperto della quota dell'obbligo relativa ai disabili per 1 unità di personale e lo scoperto della quota dell'obbligo relativa alla categoria protetta (sempre di un'unità, nonostante fosse stata avviata da tempo la procedura con il CPI per il reclutamento). Al 31/12/2021, infatti, si contavano 6 unità disabili (a fronte di una quota d'obbligo pari a 7) e nessuna unità di dipendenti appartenenti alle c.d. categorie protette (a fronte di una quota d'obbligo pari a 1).

Come accennato prima, a gennaio 2022, si è conclusa la procedura (avviata nel 2021) per il reclutamento obbligatorio di n. 1 soggetto appartenente alle categorie protette, la cui immissione in ruolo, avvenuta in data 14/02/2022, ha consentito la copertura della relativa quota d'obbligo.

Attualmente è in corso la procedura per il reclutamento di 1 disabile di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99; infatti, con nota protocollo n. 7419 del 30/03/2022, l'Ente ha confermato al Centro per l'Impiego di Venezia (Veneto Lavoro, ambito di Venezia) la richiesta di avviamento (chiamata numerica) per n. 1 soggetto appartenente alla categoria dei disabili di cui all'art. 1 della Legge 68/99 (a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nella categoria B del CCNL del Comparto Funzioni Locali, posizione economica B1, profilo professionale di "agente servizi tecnico –

amministrativi”), mediante avviamento degli iscritti ad apposito elenco dei disabili - di cui all’art. 8 Legge 68/99 - ai sensi dell’art. 35 comma 1 lettera b) e comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

Si auspica che la suddetta procedura possa trovare una conclusione nei prossimi mesi, con l’immissione in ruolo del disabile di cui all’art. 1 della Legge 68/99.

Infine, va ricordato che al dinamica del personale nel corso del 2022 comporterà la necessità di verificare ex-novo il rispetto della quota d’obbligo relativa ai disabili: l’Ente provvederà a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie sulla base delle quote e dei criteri di computo della normativa vigente, tenendo conto della dotazione organica eventualmente rideterminata. All’esito della rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie di cui sopra, l’Ente dovrà assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello esistente, anche nel caso in cui l’Ente sia in situazione di soprannumerarietà (punto 4.5 della Direttiva PCM n. 1 del 24/06/2019 “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”).

Pertanto, con l’attuazione del presente PTFP 2022-2024 e tenuto conto delle informazioni in possesso a tutt’oggi, al 31/12/2022 non dovrebbe essere rilevata alcuna scopertura delle quote obbligatorie di cui alla Legge n. 68/99 (disabili art. 1 e categorie protette art. 18).

Va ricordato comunque che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all’art. 4 della legge n. 68/1999 (così come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, per effetto dell’art. 7, comma 6 del decreto-legge n. 101/2013 - legge n. 125/2013).

Quindi, le assunzioni delle categorie protette vanno previste nel Piano TFP anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni destinate al rispetto della quota d’obbligo.

Inoltre, per le assunzioni delle categorie protette non si deve dar corso alla comunicazione di cui all’art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2011 (circ. DPF n.5/2013).

Pertanto, **sintetizzando, la programmazione delle assunzioni individuata per l’anno 2022** prevede:

- a) la copertura di **n. 2 posti a tempo pieno** ed indeterminato **in categoria C**, mediante lo scorrimento delle graduatorie aperte, tenendo presente il principio della gradualità dell’inserimento;
- b) la **trasformazione del rapporto di lavoro part time ab origine al 50% afferente un’unità di categoria C**;
- c) l’assolvimento delle norme in materia di collocamento obbligatorio, attraverso l’**assunzione** - mediante avviamento da parte del Centro per l’Impiego - **di un disabile**, di categoria B, posizione economica B1.

dando atto che:

- 1) il costo complessivo delle suddette operazioni rimane inferiore alla spesa delle cessazioni dell’anno 2021;
- 2) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, ferme restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità della situazione economico-finanziaria in cui può versare l’Ente.

I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78 del 31.5.2010, come modificato dall'art. 4 comma 102 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012), ha esteso, a decorrere dall'1.1.2012, anche alle Camere di commercio la disciplina già prevista per altre amministrazioni in materia di utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, stabilendo:

- la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- la possibilità di stipulare contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi (inclusi i tirocini), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio sempre nel limite del 50% della spesa sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Nel 2022 sono previsti tirocini formativi (curricolari ed extracurricolari). Si ritiene utile precisare che i tirocini formativi non si configurano in nessun caso come rapporti di lavoro.

Allo stato attuale risulta:

Spesa anno 2009* (ex CCIAA Venezia e ex CCIAA Rovigo)	Limite spesa dal 2013 (50% spesa 2009)	Stanziamiento 2022**
€ 849.281,83	€ 424.640,92	€ 54.250,00 per stage di formazione

*Spesa al lordo oneri riflessi per contratti a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di somministrazione di lavoro, di stage

** spesa lorda per stage (compreso costo IRAP considerato come pagato interamente nell'anno 2022) – conto 321021 € 50.000 spesa netta stage

In ogni caso, ai sensi dell'articolo 36, secondo comma, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, la possibilità di stipulare contratti di lavoro flessibile è subordinata alla sussistenza di *“comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento”* stabilite dalle norme generali.

Inoltre, per la Camera di Commercio vale il combinato disposto dell'art.3, comma 9 del D.Lgs. n.219/2016 - il quale impone il divieto generale di assunzioni fino "al completamento delle procedure di mobilità" di cui allo stesso articolo – con il successivo comma 9 bis (introdotto dall'art.1, comma 450 della L. n.145/2018), che consente - a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sempre fino al completamento delle richiamate procedure di mobilità - alle Camere di Commercio non oggetto di accorpamento (o che lo abbiano concluso) solo di procedere all'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (restano invece vietate le assunzioni a termine, le somministrazioni e gli incarichi, perché si può ritenere che - per come è costruita - la norma faccia esclusivo riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, pur parlando genericamente di assunzioni).

Tuttavia, tali stringenti disposizioni sono mitigate dallo stesso articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, che dispone la possibilità di acquisire personale a tempo determinato la cui spesa sia coperta da finanziamenti derivanti da fondi dell'Unione Europea o da altri fondi: *“A decorrere dall'anno 2011, ... le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009... I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, ... nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea...”*.

Va aggiunto anche quanto sancito dall'art. 50 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 - *Contratto di lavoro a tempo determinato* – che individua al comma 4, lett. f) tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative quelli riguardanti personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati, senza pertanto un ulteriore aggravio di spesa per il Bilancio camerale.

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo incentiva nuove progettualità finalizzate allo sviluppo economico ed all'innovazione in partnership con altri attori del territorio (Regione, Provincia ...) tramite intese, convenzioni, accordi di programma, per realizzare iniziative e programmi in collaborazione con soggetti terzi, anche in forza delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2 lettere d bis), e) e g) della L. n. 580/1993 (aggiornato con il D.Lgs. n. 219/2016) e partecipa anche ai bandi di progettazione comunitaria di particolare interesse per l'area territoriale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, in collaborazione con l'Unità di coordinamento regionale della programmazione Interreg presso la Regione Veneto.

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

Con il Decreto Milleproroghe 2022 (D.L. n. 228/2021 coordinato con le modifiche introdotte dalla legge di conversione n. 15/2022), art. 1, comma 3bis, è stata prorogata fino al 31 dicembre 2023 la possibilità di procedere con le stabilizzazioni del personale precario di cui all'art.20, primo comma, del D.lgs. n.75/2017.

Si tratta di una facoltà della quale la Camera può avvalersi in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni (con indicazione della relativa copertura finanziaria) e che è limitata al solo personale non dirigenziale in possesso dei tassativi requisiti indicati nello stesso art. 20.

La particolarità di questa procedura è che si tratta di una stabilizzazione senza ulteriore concorso: oltre al possesso dei previsti requisiti, è infatti sufficiente che l'operazione sia coerente con il piano dei fabbisogni e finanziariamente sostenibile.

Per realizzare le stabilizzazioni in esame l'Ente potrebbe in teoria elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando anche le risorse dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 (ovviamente, le risorse dell'art.9, comma 28 utilizzate per le stabilizzazioni dovrebbero essere stabilmente decurtate dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28).

In ogni caso, per la Camera, l'applicabilità della norma è tuttavia fortemente limitata dagli esigui margini di manovra consentiti per le nuove assunzioni a tempo indeterminato: infatti, sussiste la possibilità di assumere solo nei limiti indicati dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (norma che riguarda la Camera di Venezia Rovigo in quanto già accorpata).

Pertanto, anche se il decreto D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, all'art. 1 comma 3-bis ha pure procrastinato il termine per la maturazione dei tre anni di servizio - necessari per accedere alla stabilizzazione (di cui all'art. 20, comma 1, lettera c), del D.lgs. n.75/2017) - fissandolo al 31 dicembre 2022, la Camera di Commercio di Venezia Rovigo **ritiene di non procedere con le stabilizzazioni stesse**, ritenendo poco efficace la procedura ai fini dell'acquisizione di personale per l'Ente.

PROGRESSIONI VERTICALI

Nel Regolamento di organizzazione, adottato dall'Ente con delibera del Consiglio n. 5 del 23/04/2021, all'articolo 55 si dispone che "le progressioni di carriera avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti - fino alla percentuale massima consentita dalla normativa vigente - di quelli messi a concorso."

Tuttavia, l'art. 55 non è più applicabile perché l'art. 3 del D.l. n. 80/2021, convertito con modificazione dalla Legge n. 113/2021 - emanato successivamente all'approvazione del suddetto Regolamento di organizzazione dell'Ente - ha sostituito integralmente l'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, il quale, in precedenza, prevedeva la possibilità di riservare, in sede di concorso, una percentuale di posti ai dipendenti interni all'Ente.

Nel nostro ordinamento, pertanto, non esiste più alcuna disposizione che permette di agire con tale procedura per le progressioni verticali.

Le uniche due possibilità sono quindi:

- 1) per il triennio 2020/2022 un concorso riservato agli interni con procedure che non possono superare il 30 per cento di quelle previste nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per ciascuna categoria (A, B, B3, C, D) come da art. 22 comma 15 del D.lgs. n. 75/2017 (come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del Decreto Milleproroghe 2020 - D.L. n. 162/2019, coordinato con le modifiche introdotte dalla legge di conversione n. 8/2020);
Si ricorda che secondo la magistratura contabile (Corte dei conti, sez. contr. Campania, n. 140/2018) il limite individuato dalla norma per tale opzione deve intendersi in termini numerici e non finanziari (vale a dire, commisurato alla spesa che si rende possibile sostenere in base al costo delle unità cessate nell'anno 2021).
La norma non prevede arrotondamenti.
Possono partecipare a queste procedure unicamente i dipendenti in possesso dei titoli previsti per l'accesso dall'esterno (incluso il titolo di studio).
- 2) il riscritto art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 che prevede la più "semplice" procedura comparativa: è prevista, infatti, la possibilità per le P.A. di una riserva, non superiore al 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, da destinare alle progressioni fra le Aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

Questo implica la necessità di una regolamentazione.

Inoltre, all'attuazione del suddetto comma 1-bis "si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato *disponibili a legislazione vigente*".

Tutto ciò premesso, considerato che la procedura comparativa di cui all'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 - in luogo di quella concorsuale - è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di categoria avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli, la Camera propende per questa modalità di attuazione al fine di perseguire l'obiettivo - nei prossimi anni - di dare valore all'esperienza maturata all'interno e, quindi, sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente.

LA PROGRAMMAZIONE DEI COSTI

Il Piano annuale delle assunzioni di personale tiene conto delle indicazioni operative di carattere generale fornite dal D.M. 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 6-ter del D.lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii..

In particolare, l’art. 6, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che il Piano dei fabbisogni si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e comunque sempre nel rispetto dei limiti complessivi di spesa.

In base alle Linee di indirizzo ministeriali (punto 2.2) il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- 1) sulla base della **spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato**. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- 2) con riferimento alle diverse **tipologie di lavoro flessibile**, nel rispetto della disciplina prevista dagli artt. 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010³;
- 3) con riferimento ai **risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato** relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012;
- 4) in ragione delle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- 5) per l’assunzione delle categorie protette.

I costi previsti per il triennio 2022-2024 sono riportati nella tabella seguente.

anno 2022	anno 2023	anno 2024
€ 3.844.367,94	€ 3.844.367,94	€ 3.844.367,94

Il costo relativo al 2022 è stato calcolato su base annua tenendo conto del personale al 31/12/2022 e dell’attuazione del piano di reclutamento previsto per il 2022 (l’inserimento dell’unità disabile B1, il reclutamento di 2 unità di categoria C): € 3.758.702,77+ € 85.665,17 = **€ 3.844.367,94**.

Per coerenza con i criteri seguiti per l’individuazione della spesa indicata per la dotazione di approvazione ministeriale, si sono considerati gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, gli oneri riflessi e l’IRAP.

Per i successivi anni 2023 e 2024 si è riportato il limite di spesa dell’anno 2022, perché non si conosce l’evoluzione normativa in materia assunzionale:

- per le Camere di Commercio conseguente al completamento della Riforma del sistema;

³ Rientrano nel tetto di spesa dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 i contratti a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi (inclusi i tirocini), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio.

- a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021, in programma nel corso del 2022;
- e considerato che la variazione del personale in servizio è tra l'altro subordinata anche alle possibili modifiche normative in materia di pensionamento, connesse alla Riforma della P.A..

In ogni caso si riportano di seguito alcuni dati relativi alle possibili uscite nel triennio 2022-2024 (per il 2022 si evidenziano alcune uscite ipotetiche che però non hanno ancora trovato conferma in specifiche istanze dei dipendenti), facendo presente che l'analisi delle cessazioni deve essere effettuata avendo a riferimento:

- il numero di cessazioni per quiescenza per raggiunti limiti di età;
- il numero di ulteriori cessazioni per quiescenza anticipata stimabili per l'esercizio 2022 alla luce del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", che dispone l'utilizzo della cd. "quota 102" fino all'anno 2022 (e finestre di uscita anche nel 2023);
- il numero di cessazioni di altra natura (mobilità in uscita, stabilizzazione dei comandi, ecc.).

A questo proposito si riporta il quadro normativo di riferimento, ricordando innanzitutto che la Legge di Bilancio 2022 (L. n. 234 del 30/12/2021) ha apportato modifiche alle disposizioni vigenti in materia di pensioni.

Il comma 87 dell'art.1 della suddetta legge modifica l'art.14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 superando la cosiddetta pensione anticipata "quota 100" ed introducendo, per il solo anno 2022, la pensione anticipata "**quota 102**".

Per il 2022, i dipendenti privati e pubblici potranno dunque conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni ("quota 102"). Potranno invece avvalersi della quota 100 i lavoratori che abbiano maturato i relativi requisiti entro il 31.12.2021 (**62 anni e 38 anni di contributi, con "finestra"** di uscita dall'Ente dopo 6 mesi).

Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alle predette date (in analogia a quanto previsto per la maturazione dei requisiti per quota 100 entro il 31.12.2021).

Per il resto è confermata la rimanente disciplina di cui al citato art.14 del D.L. n. 4/2019).

Per la pensione di vecchiaia sono necessari 67 anni di età (con un minimo di 20 anni di contributi, sia per gli uomini che per le donne del settore pubblico e del settore privato), mentre per la pensione anticipata saranno necessari 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, a prescindere dall'età anagrafica.

È sempre vigente, inoltre, l'art.2, comma 5 del D.L. n. 101/2013 (L. n. 125/2013) che, nel dare un'interpretazione autentica all'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011 (convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214), obbliga gli enti a risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti al conseguimento dei 65 anni (limite ordinamentale per la permanenza in servizio, ai sensi dell'art. 4 DPR 1092/1973) in possesso di un qualsiasi titolo a pensione. In alternativa, al dipendente viene concesso di proseguire il rapporto di lavoro fino al conseguimento della prima decorrenza di pensione (anticipata o vecchiaia), da calcolarsi in base ai requisiti sopra indicati.

Inoltre, il comma 91 dell'art.1 della legge di Bilancio 2022 proroga fino al 31 dicembre 2022 la cosiddetta **APE sociale**, modificandone in parte i presupposti fissati nell'art.1, comma 179, della L. n. 232/2016; invece, l'APE ordinaria (v. art.1, comma 166 L.232/2016), non risultando prorogata, non è più applicabile già dall'1.1.2020.

Infine, il comma 94 dell'art.1 della legge di Bilancio 2022, con una modifica all'art. 16 del D.L. n. 4/2019, convertito con legge n. 26/2019, proroga la cosiddetta "opzione donna", mantenendo anche il requisito anagrafico minimo: le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni, se dipendenti, o a 59 anni, se autonome, potranno accedere, a domanda, al trattamento pensionistico anticipato calcolato, però, secondo le regole del sistema contributivo previste dal decreto legislativo del 30 aprile 1997, n.180. Il predetto requisito di età anagrafica non sarà adeguato, agli incrementi alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.

Le decorrenze pensionistiche sono quelle di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni: quindi, 12 mesi dal raggiungimento del requisito per le dipendenti, 18 per le autonome.

Ricordiamo, con l'occasione, che ove si avvalgano dell'opzione donna, le lavoratrici dovranno attendere 24 mesi dalla cessazione dal servizio per il pagamento della prima rata di TFS, come chiarito dall'INPS nella circolare 73/2014 (punto 4.1.).

Ecco i dati relativi alle uscite stimate 2022-2024 (sulla base di informazioni aggiornate al 18/04/2022):

	NOMINATIVO	DATA NASCITA	ETA' AD OGGI (18/04/22)			QUOTA 100 **	PENSIONE ANTICIPATA	DATA PENSIONE VECCHIAIA 67 ANNI	OPZIONE DONNA 58 ANNI+35 SERVIZIO+ 12 MESI FINESTRA **	APE SOCIALE 63 ANNI INVALIDITA A>74% 30 ANNI DI SERVIZIO **	DATA CESSAZIONE CERTA (ultimo giorno di servizio)	NOTE
			ANNI	MESI	GIORNI	MINIMO 62 ANNI CON 38 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITO + 6 MESI	DONNE 41 ANNI + 10 MESI UOMINI 42 ANNI + 10 MESI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITI + 3 MESI DI FINESTRA					
2022	DIPENDENTE 1 categoria C *	XX/10/63	58	6	12				06/10/22			Il dipendente ha espresso varie volte di volersi avvalere dell'opzione donne.
	DIPENDENTE 2 categoria A *	XX/09/59	62	7	13					31/12/22		Il dipendente è in contatto con un patronato. Se riesce ad ottenere la ricongiunzione e o il cumulo di 5 anni di contributi (maturati nel privato) ha i requisiti contributivi per l'APE SOCIALE.
2023	DIPENDENTE 3 dirigente *	xx/07/56	65	8	27	06/02/22		22/07/23			31/7/23	Pensione di vecchiaia nel 2023: 67 anni

	NOMINATIVO	DATA NASCITA	ETA' AD OGGI (18/04/22)			QUOTA 100 **	PENSIONE ANTICIPATA	DATA PENSIONE VECCHIAIA 67 ANNI	OPZIONE DONNA 58 ANNI+35 SERVIZIO+ 12 MESI FINESTRA **	APE SOCIALE 63 ANNI INVALIDIT A>74% 30 ANNI DI SERVIZIO **	DATA CESSAZIO NE CERTA (ultimo giorno di servizio)	NOTE
			ANNI	MESI	GIORNI	MINIMO 62 ANNI CON 38 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIM ENTO REQUISITO + 6 MESI	DONNE 41 ANNI + 10 MESI UOMINI 42 ANNI + 10 MESI DATA RAGGIUNGIM ENTO REQUISITI + 3 MESI DI FINESTRA					
2024	DIPENDENTE 4 categoria D	XX/01/61	61	2	24		10/11/2024					Situazione contributiva da chiarire
	DIPENDENTE 5 categoria C	XX/08/61	60	8	6		16/06/2024					
	DIPENDENTE 6 categoria C	XX/09/61	60	7	14		16/12/2024					

* il dipendente matura/ha maturato la possibilità di dimettersi per pensionamento nel 2022, ricorrendo ad uno degli istituti pensionistici previsti.

** essendo istituti pensionistici il cui accesso è su base volontaria, le relative uscite possono essere previste ma non sono certe.

Il reclutamento di personale nel 2023 e nel 2024 sarà in funzione delle seguenti variabili (alcune aleatorie):

- sulla base dell'andamento temporale delle singole procedure assunzionali;
- sulla base dei limiti finanziari disponibili in ciascun esercizio;
- sulla base delle norme in vigore (anche in relazione al nuovo CCNL Enti locali 2019-2021 di prossima uscita) e dell'evoluzione normativa a completa conclusione del processo di Riforma in atto;
- sulla base di eventuali priorità che dovessero emergere in termini di nuovi servizi/progetti, da sviluppare.

Per la copertura dei posti si potrà provvedere, nel rispetto dei vincoli normativi, anche mediante l'attivazione delle procedure di mobilità volontaria di cui al comma 1 dell'art. 30 d.lgs. 165/2001.

Al proposito, va tenuto presente che l'art. 30, comma 1, d.lgs. 165/2001, che consente alle pubbliche amministrazioni di ricoprire posti vacanti in organico mediante il passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni che facciano domanda di trasferimento è stato riformato dall'art. 3, commi 7 ss., D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale ha disposto che nelle procedure di mobilità volontaria, il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza sia richiesto obbligatoriamente solo nei seguenti casi:

- posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente;
- personale assunto da meno di 3 anni;
- qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente (per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale è stabilita al 5 per cento ed è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente).

L'istituto della mobilità volontaria è finalizzato a garantire il mantenimento dell'equilibrio finanziario nell'ambito della Pubblica Amministrazione senza l'assunzione di ulteriori oneri di spesa (fattispecie non soggetta a vincoli assunzionali) solamente se i dipendenti verranno reclutati da amministrazioni soggette a regime di limitazioni delle assunzioni secondo la vigente normativa in materia di personale.

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e il relativo decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica, adottato il 17.3.2020, hanno apportato

significative modifiche alle facoltà assunzionali dei Comuni, tanto che la Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Lombardia - con deliberazione 74/2020/PAR, in risposta ad uno specifico quesito ha affermato che *“Nel sistema delineato dall’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*. In tal senso anche la Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per l’Emilia-Romagna – deliberazione n. 32/2020/PAR.

In base a tale linea interpretativa, per la Camera di Commercio di Venezia - Rovigo significa vedere ridotto il numero di pubbliche amministrazioni dalle quali acquisire personale in mobilità senza impatto sul budget assunzionale.

In ogni caso, in merito alla mobilità, si evidenzia che sarà necessario esaminare di volta in volta le condizioni organizzative contingenti, tenendo conto della normativa vigente - per le mobilità verso altri Enti con i medesimi vincoli assunzionali della Camera - e sentita la dirigenza che esprimerà il parere tecnico necessario, al fine di valutarne l’opportunità e fissare i tempi per la concessione di eventuali nulla osta, con lo scopo di mantenere adeguati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi camerali resi all’utenza e delle altre attività amministrative.

FABBISOGNO QUALITATIVO DI PERSONALE E PROGRAMMA DI FORMAZIONE

In relazione all’esigenza di riorganizzare le funzioni, i livelli organizzativi ed i fabbisogni operativi, i principi che sottendono al presente piano occupazionale traggono spunto da una considerazione di fondo, che riguarda il percorso attuato in questi anni volto ad elevare le competenze manageriali del personale direttivo, il quale deve tendere, in questa ottica, a valorizzare le proprie capacità di gestione di risorse e processi oltre al mantenimento della propria competenza specialistica.

Sussiste l’esigenza di potersi avvalere di collaboratori qualificati professionalmente ed in numero adeguato, cui poter affidare compiti su cui il responsabile – oltre ad eseguire le proprie attività - eserciti direzione, coordinamento e vigilanza.

La Camera pertanto, dovrà dotarsi di personale professionalmente qualificato (con competenze “tecniche” nuove rispetto alla consueta preparazione amministrativa), non potendo supporre di affidare le funzioni istituzionali a terzi.

Si tratta di un’evoluzione coerente con quanto disposto dalla Legge sulla “Concretezza” n. 56/2019 che individua come sistemi di competenze prioritarie nei piani dei fabbisogni e di reclutamento *“figure professionali con elevate competenze in materia di:*

- a) digitalizzazione;*
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;*
- c) qualità dei servizi pubblici;*
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;*
- e) contrattualistica pubblica;*
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;*
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.”*

Risultano di rilevante importanza quindi le attribuzioni in materia di innovazione affidate alle Camere, in particolare nell'ambito della digitalizzazione, a supporto del sistema delle imprese e dei processi di semplificazione amministrativa.

I temi legati all'innovazione hanno, peraltro, costituito una base importante per consentire nel triennio appena trascorso l'attuazione di progettualità nuove finanziate dalla maggiorazione del 20% del diritto annuale, con riferimento, ad esempio, al progetto "Punto Impresa Digitale" che si inserisce nell'ambito del più ampio obiettivo strategico nazionale denominato Piano "Impresa 4.0". L'intero Sistema camerale ha fortemente rafforzato un set di **servizi digitali apprezzati dalle imprese** ed estesi anche ai servizi più interni all'organizzazione.

Ha consolidato i servizi c.d. "tradizionali" (dal Registro Imprese, al SUAP, al fascicolo informatico di impresa, all'identità digitale – spid CNS firma digitale, alla certificazione di origine) ai quali si aggiungono il servizio del cassetto digitale, i libri sociali digitalizzati, la fatturazione elettronica, la gestione del domicilio fiscale dell'impresa ed altri che sono destinati inevitabilmente a crescere nel tempo proprio in ragione della diffusione del digitale in ambiti sempre più vasti.

La digitalizzazione rappresenta un *driver* fondamentale che oltre ad agire sul versante della semplificazione e dell'ottimizzazione delle procedure amministrative, rappresenta un'opportunità fondamentale e strategica di rimodulazione competitiva del sistema delle imprese.

A tal fine, è necessario presidiare tale area di intervento così complessa ed articolata attraverso l'acquisizione di professionalità adeguate oggi non presenti nell'organizzazione.

Poiché la Camera deve far fronte e saper gestire i cambiamenti indotti dalle innovazioni tecnologiche, e dalla crescente interdisciplinarietà che dovrà essere accompagnata con supporti formativi continui tesi a valorizzare il potenziale oltre la mera esecutività e/o conoscenza tecnica specifica, l'Ente deve pensare a mappare le competenze del personale soprattutto in materia digitale e, successivamente, colmare il relativo gap formativo.

Nell'ambito del presente piano occupazionale deve, pertanto, essere definito un programma di formazione, sia per l'inserimento del nuovo personale assunto, sia e soprattutto per il miglioramento delle competenze e delle prestazioni del personale già in organico. Tale programma, che si deve ispirare sempre al programma pluriennale dell'Ente, viene poi maggiormente dettagliato in sede di programmazione annuale.

Sotto l'aspetto normativo, il D.Lgs. n. 165/2001 all'art. 7, comma 4, dispone che *le Amministrazioni pubbliche curino la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, e garantiscano l'adeguamento dei programmi formativi per contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica Amministrazione.*

Gli obiettivi dell'articolo sopracitato riprendono quelli che sono i principi generali dello stesso decreto legislativo. All'art. 1, primo comma, punto c), infatti, si sottolinea che le Amministrazioni devono *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti."*

Inoltre, al comma 3 dello stesso art. 1, si evidenzia il fatto che le disposizioni del decreto in parola si pongono come principi fondamentali, che ogni Amministrazione dovrà perseguire, "ai sensi dell'art. 117 della Costituzione".

Tenuto conto del programma pluriennale dell'Ente, si può osservare che per la sua realizzazione in maniera adeguata e soddisfacente, oltre all'adeguamento del contingente di personale nel corso del triennio 2022 – 2024, sono necessari i seguenti tipi di intervento generale per la formazione degli addetti ai vari livelli organizzativi di struttura:

- formazione giuridico/normativa per tutti i servizi amministrativi di supporto e per quelli destinati all'utenza;
- formazione economica e specialistica riferita al marketing dei servizi ed alle competenze linguistiche;
- informatica e digitalizzazione a livello diffuso, secondo le esigenze generali dell'Ente ed in considerazione dell'implementazione dello smart working come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- percorsi formativi specifici per ogni mutamento di compiti e di funzioni sia a livello istituzionale che per rotazione di posizioni di responsabilità;
- vari interventi di aggiornamento e di adeguamento delle competenze, sia individuali che collettive;
- formazione per la comunicazione, la cultura organizzativa ed altre tematiche specifiche.
- formazione per il miglioramento della qualità nei confronti di tutti i servizi camerali e verso obiettivi di qualità totale.

A tale riguardo, è da sottolineare che il personale dell'Ente parte già da una posizione professionale generale elevata in quanto:

- tutto l'ente ha già conseguito la certificazione di qualità per tutte le attività/funzioni e per tutte le sedi dell'Ente;
- vengono attuati abitualmente e tempestivamente percorsi formativi specifici per particolari posizioni o per determinate materie;
- la formazione individuale specialistica viene attuata da tempo e si perfeziona gradualmente, con particolare riguardo alle iniziative formative messe in campo da Unioncamere nazionale e da Infocamere. A tal proposito va rilevato che il processo di trasformazione digitale dell'economia e della società è un fenomeno che impatta profondamente sul modo di fare impresa, sulle relazioni con i consumatori e quelle tra la pubblica amministrazione, gli operatori economici e i cittadini.

Per questo motivo, l'intero Sistema camerale ha da tempo definito strategie di intervento che vanno dall'informazione, formazione ed assistenza alle imprese nel loro percorso di trasformazione digitale, a progetti mirati a sfruttare tutte le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie, al fine di rendere più efficienti e qualitativamente migliori i rapporti con la pubblica amministrazione. Ciò nell'ambito di strategie europee e nazionali - prime tra tutte l'Agenda Digitale Italiana, il Piano Nazionale Industria 4.0, la strategia per il potenziamento delle competenze digitali delle risorse umane di cui al D.M. del Ministro per l'Innovazione tecnologica del luglio 2020.

In particolare, sono principi base di quest'ultima strategia i seguenti elementi:

- ✓ *l'Educazione al Digitale*: cultura informatica e competenze digitali sono requisiti essenziali della cittadinanza; pubblico e privato devono investire risorse nel loro sviluppo in quanto fattori determinanti per la crescita, la competitività, la creazione di valore pubblico e il benessere del Paese, combattendo ogni forma di analfabetismo digitale anche attraverso la scuola, l'università e i mezzi di comunicazione di massa.
- ✓ *La Cittadinanza Digitale*: la tecnologia digitale può favorire lo sviluppo di una nuova forma di cittadinanza basata su informazione di qualità, partecipazione alle deliberazioni, interazione civica e su un rapporto più efficace tra cittadini e Pubblica Amministrazione; il digitale progettato ponendo attenzione ai diritti dei cittadini può diventare mezzo e linguaggio comune nel dialogo tra cittadini, amministrazioni pubbliche e imprese e contribuire al superamento delle diseguaglianze.

In relazione a ciò, la Camera sta portando avanti una serie di attività sul fronte delle competenze digitali dei dipendenti pubblici volte a definire e sistematizzare set di competenze chiave in funzione dei diversi profili professionali e del diverso ruolo assunto nel processo di attuazione della trasformazione digitale (si pensi, per es., alla formazione specifica su I tema del digitale e delle tecnologie 4.0 rivolta al personale che opera per i P.I.D.); ad attivare interventi di rilevazione dei fabbisogni di competenze e di formazione (si pensi al progetto *Syllabus "Competenze digitali per la PA"* la cui realizzazione è curata dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della funzione pubblica); a promuovere il rafforzamento delle competenze digitali attraverso il turnover; a valorizzare il Modello di gestione per competenze, assicurando l'innesto coerente dei nuovi mestieri richiesti per un'organizzazione "digitale".

La realizzazione delle attività di formazione continuerà ad avvenire secondo i criteri di razionalizzazione economica e gestionale già attivati e sperimentati positivamente negli anni precedenti, privilegiando i percorsi formativi in modalità telematica:

- presso la stessa sede camerale, nei casi in cui è prevista una partecipazione allargata dei dipendenti connessa ad iniziative aventi carattere trasversale, in loco (nel rispetto delle regole in materia di prevenzione del rischio covid-19) o mediante utilizzo dell'impianto di videoconferenza o in web conference;
- con la collaborazione di Unioncamere Veneto, per la partecipazione a corsi specifici per le Camere di Commercio del Veneto;
- con la partecipazione di Unioncamere nazionale ed il supporto operativo di Si.Camera (che si occupa dei corsi di formazione ed aggiornamento per il sistema delle Camere di Commercio), avviando percorsi di riqualificazione professionale del personale, alla luce della riforma e dei nuovi servizi da erogare all'utenza, con prevalente partecipazione mediante collegamento in web conference;
- con l'intervento di società esterne o di società del sistema camerale, per le attività formative specialistiche, da queste organizzate, promuovendo l'erogazione in FAD o in web-conference.

In questo quadro complessivo, il programma di formazione verrà orientato verso la ricerca degli interventi più idonei per apprendere contenuti innovativi da applicare ed utilizzare nella pratica lavorativa quotidiana.

Le linee di indirizzo, già sommariamente indicate, dovranno quindi focalizzarsi, nell'arco del triennio in esame, sui seguenti obiettivi:

- a) mantenimento della certificazione di qualità per tutte le attività dell'Ente;
- b) partecipazione a corsi specialistici per migliorare la formazione individuale secondo le mansioni lavorative assegnate;
- c) organizzazione di corsi interni o esterni per la formazione di gruppo su particolari esigenze;
- d) attività di formazione a supporto del cambiamento organizzativo dell'Ente, in particolare sul Ciclo della Performance e sul monitoraggio delle attività;
- e) rilevazione ed estensione delle competenze, sia a livello tecnico-individuale che a livello manageriale collettivo.

In Allegato 5 il piano formativo annuale 2022.

4.4 Semplificazione delle procedure

La Camera di Commercio Venezia Rovigo grazie anche al sistema di gestione della qualità è da sempre impegnata nella semplificazione ed efficientamento dei propri processi (interni ed esterni) con l'obiettivo di ottimizzare la duplice esigenza di razionalizzazione dei costi e massimizzazione della qualità e semplificazione dei servizi erogati agli utenti finali.

In particolare, nella sezione 3.2 sono individuati, con specifici indicatori e target, diversi obiettivi operativi di semplificazione dei processi esterni che puntano all'obiettivo strategico 7 "Semplificazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese":

- 07_OO1 - Efficientamento e semplificazione procedura certificati estero
- 07_OO2 - Miglioramento procedura di incasso del diritto annuo
- 07_OO3 - Miglioramento della qualità del dato del Registro Imprese attraverso l'efficientamento e la semplificazione delle procedure
- 07_OO4 - Efficientamento e semplificazione della procedura di istruttoria delle pratiche telematiche

Nella medesima sezione, relativamente alle iniziative di efficientamento dei processi interni sono invece previsti i seguenti obiettivi operativi che puntano all'obiettivo strategico 8 "Riorganizzazione dei servizi in un'ottica di ottimizzazione dei costi/efficienza anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale (ef.to processi interni/esterni – reg.serv)":

- 08_OO1 - Mantenimento e implementazione del sistema di gestione della qualità e controllo di gestione;
- 08_OO2 - Riduzione tempi dei processi interni
- 08_OO4 - Implementazione ed efficientamento dei servizi interni attraverso azioni di informatizzazione delle procedure e degli adempimenti
- 08_OO5 - Implementazione ed efficientamento dei servizi assicurati da Camera Servizi (in – house)

In aggiunta alle specifiche azioni che sono oggetto di programmazione misurazione e valutazione nel sistema delle performance di seguito si riportano le principali azioni di semplificazione sulle quali la Camera di Commercio di Venezia Rovigo è impegnata e che riguardano specificamente il processo "C1.1: Gestione del registro delle imprese, albi ed elenchi" che da anni è fortemente caratterizzato, anche con interventi normativi, da una spinta sempre maggiore alla digitalizzazione e sburocratizzazione degli adempimenti previsti per il sistema delle imprese.

Procedure	Esigenze	Interventi previsti	Tempistica
Registro dei dati dei Titolari effettivi	<p>L'art. 21 del Decreto Antiriciclaggio individua il Registro delle Imprese come registro ufficiale dei dati del titolare effettivo ovvero di quelle informazioni che consentono di risalire all'identità delle persone fisiche per conto delle quali è realizzata un'operazione o un'attività in una struttura societaria (persona giuridica) o in un trust (e istituto affine). Le Camere di commercio a partire da maggio 2021 sono impegnate in uno sforzo di carattere organizzativo destinato alla costituzione del nuovo archivio nel quale gli amministratori dei soggetti obbligati, ben oltre un milione di soggetti giuridici, sono tenuti ad iscrivere le informazioni utili ad individuare i soggetti che hanno la titolarità effettiva di chi è obbligato ad eseguire la comunicazione.</p>	<p><u>Ambito comunicazione:</u> la Camera predispone una adeguata informazione destinata ai soggetti obbligati al conferimento dei dati;</p> <p><u>Ambito formazione:</u> la Camera pianifica eventi formativi destinati ai soggetti ammessi alla consultazione dei dati</p>	In attesa dei provvedimenti intermedi, se vengono rispettati i termini, le comunicazioni potranno essere inviate dall'8 agosto al 7 ottobre
Cancellazioni d'ufficio	<p>L'art. 40 del D.L. 76/2020 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" affida maggiore autonomia alle Camere nella cancellazione d'ufficio delle imprese allargandone anche il perimetro di riferimento. L'attività consiste in: - individuare imprese che possono essere oggetto di cancellazione; - diffondere ed affinare gli strumenti predisposti da InfoCamere con il coordinamento di Unioncamere per l'esecuzione di operazioni massive a supporto dell'operatività della Camera.</p>	<p><u>Ambito qualità:</u> la Camera pianifica un intervento di pulizia del dato presente al Registro Imprese</p> <p><u>Ambito comunicazione:</u> la Camera predispone una adeguata informazione individuando le forme di comunicazione digitale destinata ai soggetti interessati</p>	Entro 31/12/2022
Fascicolo Informatico d'impresa- Processo di Input al dato REA	<p>Le Camere di commercio hanno dato seguito al "progetto Fascicolo" fin dagli albori della norma istitutiva e ne hanno realizzato la piattaforma digitale di supporto prendendo spunto dalla normativa vigente che prevede il conferimento alla Camera di commercio competente per territorio delle informazioni/ documenti trattati a seguito di procedimento amministrativo SUAP. La raccolta dei documenti avviene in modo dinamico, attraverso un sistema interoperabile che aggiorna le informazioni contenute nel Fascicolo ogni volta che l'impresa incrocia il SUAP per svolgere un adempimento. Al fine di completare il servizio già reso alle pubbliche amministrazioni che consultano i dati dei fascicoli attraverso la piattaforma <i>VerifichePa</i> e agli imprenditori che hanno sempre a disposizione tutti i dati delle proprie aziende attraverso il "Cassetto digitale", si attende</p>	<p><u>Ambito comunicazione:</u> la Camera informa i SUAP con riguardo agli obblighi di legge circa il riversamento dei dati e documenti presso il REA per essere inseriti nel fascicolo informatico di impresa</p>	In attesa del regolamento esecutivo

Procedure	Esigenze	Interventi previsti	Tempistica
	<p><u>l’emanazione di un regolamento esecutivo</u> (previsto dalla norma) che stabilisca nei dettagli obblighi e regole sia sul fronte del conferimento delle informazioni e dei documenti al Fascicolo che sulla successiva fase d’interrogazione</p>		
Il domicilio digitale attraverso il cassetto digitale dell’imprenditore	<p>La diffusione del “cassetto digitale dell’imprenditore” ha permesso di considerare questo strumento quale principale “punto di contatto” digitale tra PA e singola imprese, riconoscendone la centralità anche per alcune linee d’azione di rilevanza strategica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assegnazione presso il cassetto digitale di un domicilio digitale per quelle imprese che non si sono dotate di PEC come previsto dall’art. 37 del D.L. 76/2020 “<i>Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale</i>” • Ampliamento dei servizi disponibili per l’imprenditore, con particolare attenzione alle comunicazioni relative ad aiuti e contributi previsti per la ripartenza economica; • Apertura di un canale bidirezionale di comunicazione digitale che possa rappresentare un punto di riferimento per i contatti tra Camera/PA e Imprenditore 	<p><u>Ambito promozione:</u> la Camera valuta l’andamento della diffusione del cassetto nel proprio territorio e di conseguenza predispone un piano con gli obiettivi di diffusione del cassetto presso gli imprenditori.</p> <p><u>Ambito comunicazione:</u> la Camera stabilisce un piano di rilevazione delle imprese senza PEC secondo quanto previsto dall’art. 37 e in base alla rilevazione organizza un piano di comunicazione digitale per informare le imprese dell’assegnazione del domicilio digitale come previsto dalla norma.</p> <p><u>Ambito controllo/ monitoraggio:</u> la Camera avvia un piano di monitoraggio della fruizione del servizio sul proprio territorio anche in relazione agli sviluppi che il cassetto dell’imprenditore avrà nell’ambito del progetto Digital Hub</p>	Entro dicembre 2022
Rilascio degli strumenti di identità digitale da remoto	<p>Il riconoscimento da remoto consente all’imprenditore di ottenere la propria identità digitale per utilizzare la Carta Nazionale dei Servizi e la firma digitale, nella piena garanzia di <i>compliance</i> normativa, permettendogli quindi di accedere a tutti i servizi <i>online</i> del Sistema camerale e della PA e di firmare digitalmente qualsiasi documento informatico, in piena sicurezza e mobilità.</p> <p>Rispetto alla tradizionale erogazione del servizio presso lo sportello della Camera di Commercio il processo <i>online</i> presenta vantaggi che la Camera intende perseguire a favore dell’imprenditore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettere l’imprenditore al centro del servizio; - possibilità di scegliere nell’arco della giornata il momento in cui 	<p><u>Ambito promozione:</u> la Camera avvia l’attivazione del canale di riconoscimento da remoto, con delega a InfoCamere ove opportuno per liberare risorse o attuare risparmi da dedicare al presidio degli sportelli in presenza, alle attività formative, al supporto degli imprenditori.</p> <p><u>Ambito organizzazione e servizi:</u> prevedere una revisione nell’organizzazione degli sportelli con potenziamento della parte in</p>	operativo

Procedure	Esigenze	Interventi previsti	Tempistica
	<p>chiedere il riconoscimento da remoto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - azzerare i costi di spostamento per raggiungere la sede camerale; - utilizzazione anche in piena mobilità usando sia smartphone che <i>tablet</i>; - consegna del dispositivo all' indirizzo dell'imprenditore senza doversi recare necessariamente presso la sede camerale; - totale dematerializzazione dei documenti che sono conservati a norma garantendo totale trasparenza e sicurezza; - pagamento tramite procedura PagoPA totalmente <i>compliance</i> alla normativa; - consente all'Ente di fruire di servizi centralizzati di riconoscimento, produzione e spedizione con conseguente migliore organizzazione delle risorse interne 	<p>presenza per le attività formative di supporto agli imprenditori</p>	
<p>Digitalizzazione SUAP/SUE</p>	<p>Il piano di evoluzione del SUAP "Impresa In Un Giorno" per il 2022 parte dall'importante risultato raggiunto in termini di diffusione sul territorio che ha reso la piattaforma messa a disposizione dal Sistema Camerale quella utilizzata dalla maggioranza dei comuni italiani. Il SUAP camerale agevola, attraverso un'interfaccia omogenea, il rapporto delle imprese con la pubblica amministrazione in 4.000 Comuni italiani, di cui 53 tra capoluoghi di provincia e città metropolitane. In termini numerici, il 2021 ha fatto registrare la gestione di circa 850.000 pratiche telematiche confermando il costante trend di crescita degli ultimi anni e superando di quasi il 40% il valore registrato nel 2020; tutto ciò ha ulteriormente contribuito all'arricchimento del Fascicolo d'Impresa come <i>asset</i> di raccolta della documentazione relativa alla vita delle imprese.</p> <p>Alla luce di tale consuntivo positivo, le azioni che verranno intraprese nel corso del 2022 dalle Camere continueranno a supportare le direttrici primarie di evoluzione della piattaforma che, quest'anno, si arricchiscono di un ulteriore e rilevante elemento qualificante rappresentato dai progetti PNRR di semplificazione e, in particolare, da una linea specifica dedicata alla digitalizzazione del SUAP e del SUE.</p>	<p><u>Ambito comunicazione:</u> la Camera predispone un piano di comunicazione per informare i Comuni in merito alle novità che caratterizzeranno la piattaforma e del ruolo che Comuni e Camera avranno come agente di semplificazione burocratica. In particolare, per quanto attiene le novità relative alla piattaforma, sarà opportuno informare i comuni dello scenario operativo che si delinea a valle della pubblicazione del nuovo allegato tecnico del DPR n.160 del 2010 che sono state pubblicate in G.U. il 3 dicembre scorso.</p> <p><u>Ambito qualità:</u> la Camera predispone un ambiente che favorisca, ad esempio, la collaborazione tra le PP.AA. coinvolte e la diffusione di <i>best practice</i> e finalizzato a facilitare l'iter delle pratiche SUAP presentate dalle imprese creando uno stile di servizio orientato alle stesse.</p>	<p>operativo</p>

5. MODALITA' DI MONITORAGGIO

5.1 Il monitoraggio della performance

Per monitorare la performance strategica e operativa (comprensiva di obiettivi relativi alla promozione delle pari opportunità), si rimanda a quanto la Camera di Commercio Venezia Rovigo previsto nel proprio SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance) aggiornato, previo parere favorevole dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) con delibera di Giunta n. 13 del 29/01/2021 e pubblicato nell'apposita sezione del sito "Amministrazione Trasparente" della quale si riporta, di seguito, il link:

<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/performance/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-Performance>

5.2 Il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza

ANTICORRUZIONE

Il monitoraggio e controllo dell'attuazione e dell'efficacia delle misure riportate alla sezione 3.5, nel corso del 2022, verrà svolto secondo le seguenti modalità: la responsabilità del monitoraggio è in capo al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il monitoraggio è affidato ai Dirigenti camerale.

Sono previsti due monitoraggi a cadenza semestrale, uno riguardante il sistema anticorruzione, e l'altro riguardante le pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, da effettuarsi su impulso del Servizio Amministrazione trasparente in collaborazione con i Servizi Controllo di Gestione, Servizio Programmazione - Ciclo della Performance.

I Dirigenti hanno l'obbligo di riferire al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ogni notizia rilevante relativa a violazioni rispetto a quanto contenuto nel Piano triennale anticorruzione. Entro la scadenza indicata da ANAC il Responsabile della Prevenzione della Corruzione predispone la relazione finale da pubblicare sul sito web camerale e da inviare alla Giunta e all'OIV. Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla Deliberazione dell'Anac n. 1134 dell'8 novembre 2017, la Camera continuerà ad esercitare nel corso del 2022 le funzioni di controllo e monitoraggio previste dalla citata deliberazione n. 1134/2017 nei confronti delle proprie società controllate e in house, oltre che sulle proprie Aziende Speciali, rispetto alle quali si applica in toto la disciplina normativa riguardante sia il tema della prevenzione della corruzione, sia quello riguardante il tema della trasparenza.

A tal fine vengono confermate nel presente Piano le seguenti azioni, atte a verificare l'effettivo adempimento:

- effettuazione di n. 2 monitoraggi a cadenza semestrale;
- relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza della Camera, in merito allo stato di attuazione da parte delle società controllate e in house, oltre che delle proprie Aziende Speciali.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio. La verifica dell'attuazione delle misure previste può essere svolta direttamente dal R.P.C.T., coadiuvato dal suo staff, in via ordinaria, verso processi e misure appartenenti ad Aree individuate a rischio e, in via straordinaria, verso processi – a prescindere dalla classificazione del rischio – per i quali siano emerse situazioni di particolare gravità conseguenti a segnalazione di illeciti, interventi della magistratura, etc. La legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.) i cui contenuti confluiscono ora nel PIAO.

In particolare, uno degli elementi portanti, in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti, è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di maladministration e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in "obbligatorie", perché contenute in prescrizioni normative, e "ulteriori", caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull'intera organizzazione.

Ai fini dell'aggiornamento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha promosso, già a partire da 2019, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, proseguendo il lavoro svolto a partire dall'anno precedente. Le modalità di svolgimento delle attività di analisi sono state improntate al metodo della formazione laboratoriale, e più precisamente:

- confermare i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare la sezione 3.5 e i relativi allegati.;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia descritta in allegato 2.

TRASPARENZA

Sono previsti due monitoraggi a cadenza semestrale, uno riguardante il sistema anticorruzione, e l'altro riguardante le pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, da effettuarsi su impulso del Servizio Amministrazione trasparente in collaborazione con i Servizi Controllo di Gestione, Servizio Programmazione - Ciclo della Performance.

I Dirigenti hanno l'obbligo di riferire al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ogni notizia rilevante relativa a violazioni rispetto a quanto contenuto nel Piano triennale anticorruzione. Entro la scadenza indicata da ANAC il Responsabile della Prevenzione della Corruzione predispone la relazione finale da pubblicare sul sito web camerale e da inviare alla Giunta e all'OIV.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla Deliberazione dell'Anac n. 1134 dell'8 novembre 2017, la Camera continuerà ad esercitare nel corso del 2022 le funzioni di controllo e monitoraggio previste dalla citata deliberazione n. 1134/2017 nei confronti delle proprie società controllate e in house, oltre che sulle proprie Aziende Speciali, rispetto alle quali si applica in toto la disciplina normativa riguardante sia il tema della prevenzione della corruzione, sia quello riguardante il tema della trasparenza.

In particolare il controllo sulle società controllate e "in house" verterà sui seguenti aspetti:

- adozione di un documento unitario con il quale sono individuate le misure del "modello 231" e le misure integrative di prevenzione della corruzione, documento unitario che dovrà comprendere la sezione dedicata alla trasparenza;
- adozione di una disciplina interna per il riscontro delle istanze di accesso generalizzato;
- nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A tal fine vengono confermate nel presente Piano le seguenti azioni, atte a verificare l'effettivo adempimento:

- effettuazione di n. 2 monitoraggi a cadenza semestrale;
- relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza della Camera, in merito allo stato di attuazione da parte delle società controllate e in house, oltre che delle proprie Aziende Speciali, da portare all'attenzione della Giunta camerale e dell'OIV.