



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

In base all'articolo 6 del D. M. del 24/06/2022 le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Inoltre, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

**Di seguito le sezioni cui la CCIAA di Messina è tenuta alla compilazione.**

CAMERA DI COMMERCIO DI MESSINA	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<p>Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Piazza F. Cavallotti,3 - 98122 Messina</li><li>• tel. 090-77721</li><li>• fax 090-674644</li><li>• P.I. 0075 36 00 832</li><li>• Pec <a href="mailto:cciaa.messina@me.legalmail.camcom.it">cciaa.messina@me.legalmail.camcom.it</a></li></ul> <p>La Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Messina (d'ora in poi solo CCIAA) è un ente di diritto pubblico, dotato di autonomia statutaria, funzionale, organizzativa e finanziaria, che svolge funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese locali e promuove lo sviluppo dell'economia provinciale.</p> <p>La CCIAA supporta e promuove gli interessi generali delle oltre 60.000 imprese che operano nella provincia, ma in più è anche un'istituzione al servizio dei</p>



	<p>cittadini/consumatori, attiva accanto agli enti locali per lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio.</p> <p>Oltre alla tradizionale attività amministrativo-anagrafica, la CCIAA svolge, tra l'altro, funzioni di studio e monitoraggio dei dati sull'economia locale e di regolazione del mercato, attua iniziative per favorire l'internazionalizzazione delle imprese, la formazione imprenditoriale, l'accesso al credito da parte delle imprese, lo sviluppo delle infrastrutture e la valorizzazione delle risorse del territorio, il marketing territoriale.</p> <p>La CCIAA è composta da: Presidente, Giunta, Consiglio e Collegio dei Revisori dei Conti. Il Consiglio elegge al proprio interno un Presidente e sei componenti di Giunta ed è composto da 27 membri, che sono l'espressione delle categorie economiche maggiormente rappresentative della provincia.</p> <p>Il Presidente guida la politica generale dell'Ente, ha la rappresentanza legale, politica ed istituzionale della CCIAA, del Consiglio e della Giunta nei confronti delle altre Camere di Commercio, delle istituzioni pubbliche, degli organi del Governo nazionale e regionale, delle associazioni di categoria e degli organi comunitari ed internazionali.</p> <p>La Giunta camerale è composta dal Presidente e da 5 Consiglieri eletti dal Consiglio Camerale secondo le previsioni della legge e dura in carica 5 anni in coincidenza con la durata del Consiglio. La Giunta è un organo collegiale esecutivo ed è presieduta dal Presidente della Camera di Commercio.</p> <p>La struttura amministrativa è guidata dalla Segretaria Generale, che è il vertice burocratico della Camera, che, a sua volta, è organizzata in Servizi e Uffici.</p>
--	--

<p><b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> <b>2.1 VALORE PUBBLICO</b></p>	<p>La Mission camerale, perseguibile grazie alla propria autonomia statutaria, organizzativa, regolamentare, finanziaria e funzionale, vuole essere in particolare quella di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• aumentare la competitività dei sistemi produttivi locali promuovendo lo sviluppo di processi e beni/servizi innovativi valorizzando l'eccellenza e le produzioni di qualità;</li></ul>
--	--



- regolamentazione dei mercati;
- commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo;
- organizzare e gestire l'Ente in modo da erogare servizi a valore aggiunto ottimizzando l'impiego delle risorse umane e finanziarie e favorendo ogni iniziativa utile a prevenire ed individuare ogni tentativo di corruzione nello svolgimento delle attività amministrative.

La missione istituzionale della CCIAA è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

In sintesi, il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Per accrescere la probabilità di creare Valore Pubblico e ridurre il rischio di erosione dello stesso (tipicamente nei casi di inefficienza, o di corruzione – disvalore pubblico–), le PA dovrebbero venire condotte secondo adeguati modelli di governance.

Tali modelli dovrebbero basarsi su logiche di programmazione, controllo e valutazione.

In questa sezione vengono illustrati gli obiettivi (e i relativi indicatori e target) con i quali si concretizza la pianificazione camerale.

Tale processo implica un percorso di condivisione e confronto a due vie:

- la prima è dal vertice verso il basso (*top-down*), lungo la struttura organizzativa, in modo da articolare gli obiettivi in progetti e attività, andando poi a verificare la fattibilità e i risultati attesi;



- la seconda, dal basso verso l'alto (*bottom-up*), parte dal contributo di chi opera ogni giorno su progetti e attività e possiede una conoscenza "sul campo" tale da consentire di prefigurare i risultati che l'amministrazione può ambire ad ottenere.

#### **AMBITI STRATEGICI    OBIETTIVI STRATEGICI**

##### **1. ECONOMICO-FINANZIARIA**

OS 1.1 Amministrazione, Contabilità e Bilancio

OS 1.2 Ruoli Diritto Annuale

##### **2. EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI INTERNI**

OS 2.1 Registro Imprese

OS 2.2 Segreteria Generale, Presidenza, Assistenza Organi istituzionali

OS 2.3 Protocollo ed Archivio

OS 2.4 Gestione beni materiali ed immateriali. Provveditorato.

OS 2.5 Anti corruzione e trasparenza

OS 2.6 Performance

##### **3. IMPRESE CONSUMATORI E TERRITORIO**

OS 3.1 Miglioramento dei servizi per l'utenza

OS 3.2 Organismo di composizione delle crisi da sovraindebitamento

OS 3.3 Organismo di Mediazione e Conciliazione

OS 3.4 Regolazione del mercato e metrologia

OS 3.5 Internazionalizzazione

##### **4. INNOVAZIONE APPRENDIMENTO E CRESCITA**

OS 4.1 Alternanza scuola-Lavoro

OS 4.2 Promozione e divulgazione delle attività dello sportello PID

camerale.

L'obiettivo è quello di accrescere la capacità di programmare, misurare, valutare e rendicontare la propria performance verso il miglioramento del benessere delle imprese e degli stakeholder. Ciò, va realizzato, finalizzando le proprie performance verso la generazione di Valore Pubblico, ossia l'insieme dinamico degli impatti prodotti dalle politiche e dai servizi della Camera sul benessere delle imprese e degli stakeholder, in risposta ai loro bisogni.



È un approccio ispirato ad un “modello di Public Value Governance” che poggia sulla metodologia della “Piramide del Valore pubblico”. Quest’ultima consente di governare i flussi di generazione del valore, tramite una logica di accumulazione progressiva, fondata sulla valutazione coordinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance. Il valore si accumula progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel primo.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### **ELENCO AREE DI RISCHIO E RELATIVI PROCESSI/ATTIVITÀ SOGGETTI AL RISCHIO DI CORRUZIONE**

A) Area: acquisizione e progressione del personale

A.01 Reclutamento di personale a tempo indeterminato, determinato e progressioni di carriera verticali

A.02 Progressioni di carriera economiche

A.03 Conferimento di incarichi di collaborazione

A.04 Contratti di somministrazione lavoro

A.05 Attivazione di distacchi di personale

A.06 Attivazione di procedure di mobilità

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

B.01 Definizione dell’oggetto dell’affidamento

B.02 Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento

B.03 Requisiti di qualificazione

B.04 Requisiti di aggiudicazione

B.05 Valutazione delle offerte

B.06 Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte

B.07 Procedure negoziate

B.08 Affidamenti diretti

B.09 Revoca del bando



B.10 Redazione del cronoprogramma  
B.11 Varianti in corso di esecuzione del contratto  
B.12 Subappalto  
B.13 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato  
C.01 Registro Imprese e altri albi e ruoli  
C.02 Protesti  
C.03 Brevetti e marchi  
C.04 Attività in materia di metrologia legale

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato  
D.01 Erogazione di incentivi, sovvenzioni e contributi finanziari a privati  
D.02 Concessione di contributi per effetto di specifici protocolli d'intesa o convenzioni sottoscritti con enti pubblici o con organismi, enti e società a prevalente capitale pubblico

E) Area: Sorveglianza e controlli  
E.01 Sorveglianza e controlli in materia di regolazione del mercato  
E.02 Sanzioni amministrative ex l. 689/81

F) Area: Risoluzione delle controversie  
F.01 Mediazione e conciliazione  
F.02 Arbitrato



<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>La CCIAA di Messina ha il seguente organigramma: 1 Segretaria Generale 7 dipendenti di categoria D 1 dipendente di categoria C.</p> <p>Non ci sono le posizioni organizzative e n. 4 dipendenti sono responsabili dei servizi, poiché la Camera è strutturata su una micro-organizzazione. L'attuale struttura della CCIAA è molto povera di personale e tale carenza è dovuta ai vari pensionamenti. Infatti, negli anni, nonostante i numerosi collocamenti in quiescenza avvenuti, non si è compensato con le assunzioni (a causa del deficit strutturale causato dal costo delle pensioni, che gravano sul bilancio dell'Ente) e, di fatto, non c'è stato un <i>turn over</i> del personale</p>
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>La Camera di Commercio di Messina ha adottato le seguenti misure organizzative per il ricorso al lavoro agile:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Individuazione delle attività interessate</li><li>2) Destinatari</li><li>3) Procedura di accesso e modalità di svolgimento</li><li>4) Strumenti e collegamenti</li><li>5) Area di appartenenza</li><li>6) Diritto alla disconnessione</li><li>7) Criteri di verifica e di valutazione</li><li>8) Riservatezza e sicurezza dei dati e delle informazioni</li><li>9) Sicurezza sul luogo del lavoro</li><li>10) Diritti sindacali.</li></ol> <p>Tali punti sono ampiamente affrontati nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile –POLA- adottato dalla CCIAA con Delibera di Giunta n.2 del 28/01/2021.</p> <p>L'aggiornamento del lavoro agile per l'anno 2022, adottato con Delibera di Giunta n. 32 del 22/04/2022 prevede:</p> <p>di mantenere una parte del contingente di personale già in modalità lavorativa da remoto; questo o in coerenza con la scelta compiuta ad ottobre di garantire la presenza maggiore in sede, ma di non abbandonare del tutto l'istituto del lavoro agile; tale prosieguo avverrà tramite l'accordo individuale e secondo le linee guida emanate da Unioncamere nazionale.</p> <p>La CCIAA sta iniziando a rimodulare gli spazi lavorativi dei propri dipendenti, è in essere la riorganizzazione degli spazi della sede camerale, spostando su un unico piano tutti i dipendenti. Inoltre, si stanno individuando degli spazi di co-working per supportare il ricorso al lavoro agile. La Camera ha recentemente</p>



installato un impianto di efficientamento energetico e fotovoltaico, in fase di collaudo e messa in funzione, che dovrebbe contribuire a ridurre la percentuale dei costi di energia elettrica indipendentemente dalla presenza o meno di personale in sede. L'ultimo piano della sede camerale, attualmente in disuso, sarà oggetto di lavori che hanno lo scopo di creare degli spazi open-space oltre a spazi dedicati alle imprese. Ciò allo scopo di mantenere e implementare il senso di comunità organizzata, sviluppando anche apposita stanza relax dedicata al personale ed in "autogestione" basata sul valore della "fiducia".

L'attuazione del lavoro agile pur in mancanza di una sperimentazione iniziale, non ha trovato la Camera di Commercio di Messina totalmente impreparata grazie alle scelte operative tecnologiche effettuate nelle precedenti annualità, quali la digitalizzazione dei servizi resi dall'Ente (in particolare quelli del Registro Imprese) che hanno permesso da subito ai dipendenti di lavorare senza dover garantire la costante presenza fisica presso la sede camerale.

I servizi dove si è ricorso in misura minore al lavoro agile sono stati quelli caratterizzati dall'attività di sportello al pubblico per la quale si è provveduto all'attivazione di una prima modalità di erogazione su appuntamento tramite email dei singoli uffici. L'Amministrazione della CCIAA è particolarmente attenta nel mettere a disposizione gli strumenti per consentire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; ad esempio, ha mantenuto l'ampliamento per tutti i dipendenti della fascia flessibile mattutina di entrata in servizio e di uscita, consentendo una maggiore conciliazione con le esigenze familiari.

La fascia rigida pomeridiana è di solo due ore nei giorni di rientro pomeridiano e ciò ha permesso una migliore gestione dell'orario di lavoro per i dipendenti.

Lo stesso smart working, utilizzato in fase emergenziale, è stato consentito, nel rispetto dei termini di legge a tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno fatto esplicita richiesta; dando precedenza ai dipendenti con problemi di salute, a chi assiste familiari con disabilità.





**QUADRO SINOTTICO DEL PROGRAMMA TRIENNALE DI SVILUPPO DEL LAVORO  
AGILE 2021-2023**

OBIETTIVO	INDICATORI	2021	2022	2023
RAFFORZAMENTO DELLE CONDIZIONI ABILITANTI PER IL LAVORO AGILE	Miglioramento del coordinamento organizzativo del lavoro agile	Istituzione della Task force per l'implementazione del POLA, l'adozione e l'attuazione del programma delle attività annuali	Aggiornamento e attuazione del programma delle attività annuali	Aggiornamento e attuazione del programma delle attività annuali
	Implementazione del monitoraggio del lavoro agile	Adozione del set di indicatori per il monitoraggio del lavoro agile	Sviluppo del monitoraggio del lavoro agile ed eventuale aggiornamento del POLA	Monitoraggio del lavoro agile
	Sviluppo di strumenti per l'organizzazione della prestazione lavorativa	Adozione delle linee guida per la predisposizione del Piano triennale della transizione digitale	Adeguamento del Piano triennale della formazione del lavoro agile	Attuazione del Piano triennale della transizione digitale
	Pianificazione degli interventi logistici presso la sede camerale	Pianificazione di misure di revisioni degli spazi	Aggiornamento del Piano triennale della Transizione digitale	Attuazione degli interventi programmati



**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Al 31/12/2021 la dotazione del personale camerale risultava così composta:  
8 funzionari direttivi categoria D e 2 istruttori direttivi categoria C.  
la CCIAA è strutturata su una micro-organizzazione che comprende quattro servizi:

- Segreteria, supporto organi, promozione
- Contabilità, personale
- Registro imprese
- Regolazione tutela del mercato, provveditorato.

Nel corso degli ultimi dieci anni la dotazione organica del personale camerale si è notevolmente ridotta dopo i vari pensionamenti; mancano i dirigenti, di cui la CCIAA è totalmente sprovvista. Le risorse umane dell'Ente camerale ammontano in totale a n. 10 unità del comparto non dirigenziale; non ci sono le posizioni organizzative e la maggior parte dei dipendenti è di categoria D, tranne 2 dipendenti di categoria C. Per consentire di garantire alla CCIAA tutti i servizi fissati nel decreto ministeriale del 07/03/2019 con qualità, efficienza ed efficacia, la proposta di individuazione della dotazione organica è pertanto pari a n. (50) unità. Il personale in servizio al 31/12/2021 è di sole 10 unità, consistenza che scenderà al 31/12/2022 ad 8 unità e via via nel giro di 5 anni tutti i dipendenti andranno in quiescenza.

Si riporta di seguito la previsione delle cessazioni per il triennio 2022-2024:

Personale	2022	2023	2024
Personale cat. D	1	0	5
Personale cat. C	1	0	
	<b>2</b>		<b>5</b>

Il presente Piano triennale del fabbisogno del personale garantirà nelle assunzioni la copertura di n. 1 posto a favore di soggetti disabili ai sensi della legge n. 68/1999 e dei successivi Decreti Ministeriali, nel pieno rispetto della normativa per le categorie protette in linea con l'articolo 39-bis del d.lgs. 165/2001, inserito dall'art.10, comma1, del d.lgs. n. 75/2017, che istituisce " *la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità*" per garantire la massima integrazione e tutela delle categorie protette.



I profili professionali previsti saranno individuati in coerenza con le funzioni che sono chiamati a svolgere e terranno conto del posizionamento all'interno dell'Ente e delle attività da svolgere.

Le assunzioni seguiranno i seguenti criteri prioritari:

- Prioritaria assunzione di personale appartenente a categorie protette nei limiti previsti dalla normativa vigente.
- Prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberanti a seguito di accorpamenti (mobilità).
- Precedenza agli uffici a cui sono assegnati obiettivi strategici nel piano della performance 2022-2024.

Il reclutamento delle unità sarà effettuato con una delle seguenti modalità:

- ✓ Mediante mobilità da altre amministrazioni;
- ✓ Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea;

Per la copertura dei posti si provvederà, nel rispetto delle norme, nell'ordine:

1. alla verifica della possibilità di ricollocare il personale soprannumerario delle altre Camere di Commercio ai sensi del D.M. 16/2/2018, in conformità alle indicazioni operative di Unioncamere nazionale del 19/02/2019;
2. alla verifica, tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego, del livello e del profilo professionale da ricoprire, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre PP.AA., ai sensi dell'art. 34-bis D.lgs. 165/2001;
3. in caso di mancata copertura dei posti vacanti con le procedure di cui sopra, all'avvio delle procedure concorsuali.

Si fa presente che, già la delibera di Giunta n.17 del 26/04/2021 aveva sottolineato e preso atto della situazione estremamente critica per la carenza di personale, a causa dei collocamenti in quiescenza e delle normative che hanno previsto vincoli per le assunzioni. La CCIAA di Messina si trova, pertanto, in una situazione di emergenza ed il personale in servizio cerca di garantire, come può, i servizi tradizionalmente offerti dalle camere di commercio.