



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA BASILICATA

Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata

Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024

Adottato con delibera di Giunta n. .. del 30 giugno 2022



SOMMARIO

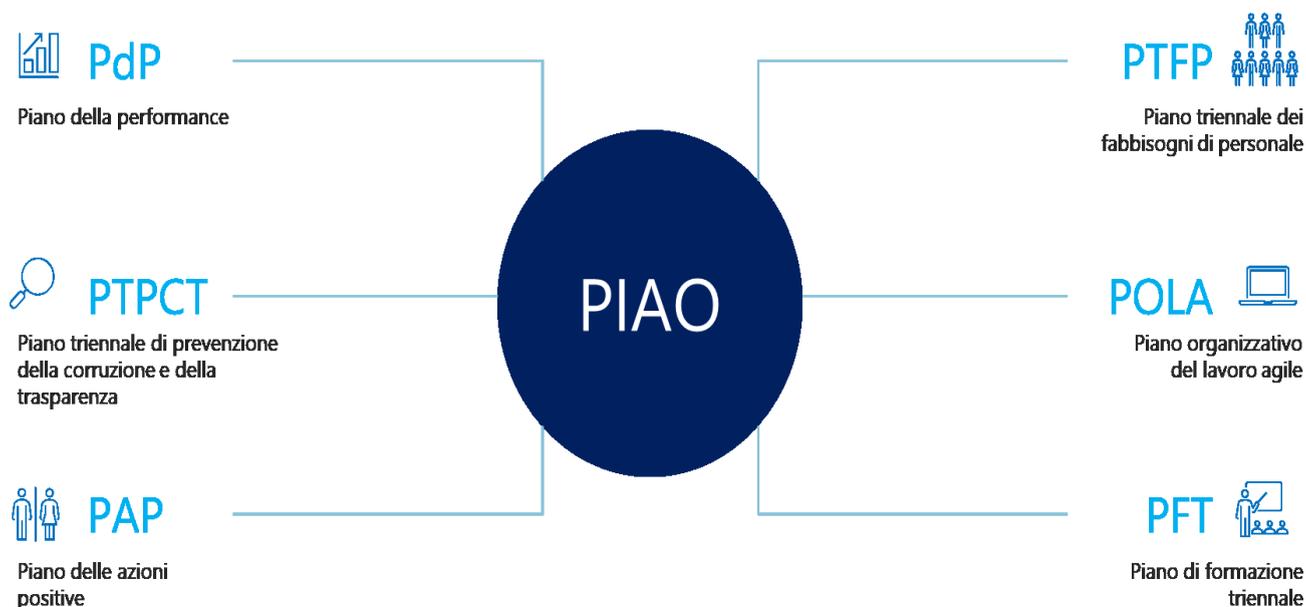
Premessa	2
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 – Mission della CCIAA	4
1.2 – Perimetro delle attività svolte.....	5
1.3 – Descrizione della struttura organizzativa.....	8
1.4 – Le risorse economiche disponibili.....	14
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	16
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	24
3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici	26
3.2 – Performance operativa.....	39
3.3 – Performance individuali	56
3.4 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	58
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO	81
4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa	81
4.2 – Organizzazione del lavoro agile	82
4.3 – Semplificazione delle procedure	87
4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione	90
5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO	104



Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (“PIAO”) è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale, istituito dall’articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 recante “*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*” convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che costituisce una sorta di «testo unico della programmazione».

Esso, infatti, sostituisce i vari documenti di programmazione fino ad oggi prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni, dei quali non rappresenta una mera sommatoria, ed introduce il concetto di «*pianificazione integrata*» e superando, quindi, l’approccio frammentario dei processi, venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).



In particolare, in coerenza con quanto stabilito dalla richiamata disposizione, il PIAO descrive:

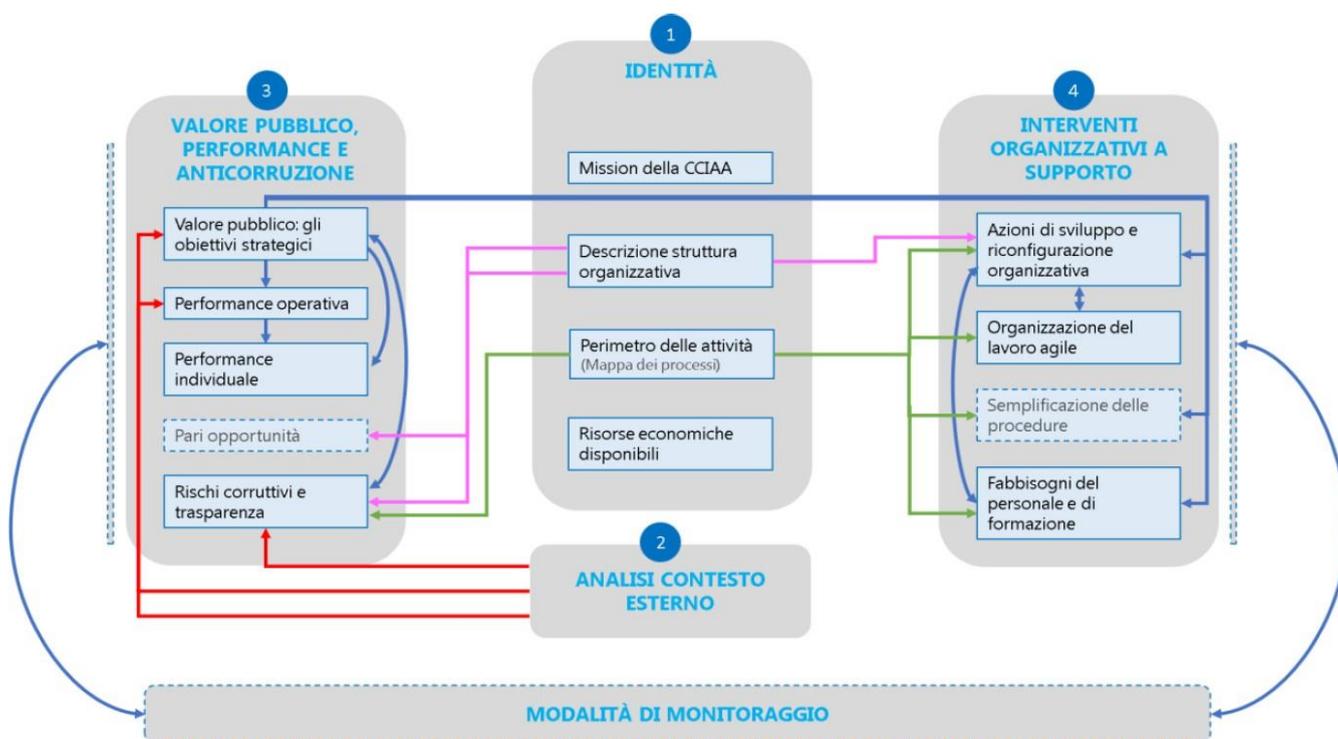
- gli obiettivi strategici e operativi della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;



- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO 2022-2024, nella perdurante assenza del Decreto Ministeriale di attuazione che avrebbe dovuto adottare un "Piano tipo", è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle "Linee guida per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione" redatte da Unioncamere per le Camere di commercio, nonché del concept di PIAO elaborato da Unioncamere per supportare le Camere nella redazione del documento.

Nella figura che segue si illustrano schematicamente i collegamenti tra le sezioni e i paragrafi del documento, per consentire di avere il quadro complessivo delle integrazioni esistenti.



Il presente documento costituisce la prima annualità di redazione dei singoli processi di pianificazione di competenza dell'Ente in tale modalità di programmazione integrata. Ciò in applicazione dell'articolo 7 del decreto legge n. 36 del 30/04/2022, ove si prevede che in sede di prima applicazione il PIAO debba essere adottato entro il 30 giugno 2022. A regime, negli anni a seguire il termine di scadenza per l'adozione del documento è fissata al 31 gennaio.

La Camera di commercio è tenuta a pubblicare il PIAO sul proprio sito web istituzionale www.basilicata.camcom.it



1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione la Camera di commercio illustra in maniera sintetica i dati identificativi del sistema camerale lucano (Camera, Azienda speciale, partecipazioni) e il contesto economico, normativo e organizzativo in cui si troverà ad operare nel triennio 2022-2024.

A tal fine, nei paragrafi che seguono sono declinati:

- la mission della CCIAA;
- il perimetro delle attività svolte;
- la descrizione della struttura istituzionale e organizzativa;
- le risorse disponibili;

1.1 – Mission della CCIAA

La natura giuridica della Camera di commercio della Basilicata si rinviene nella legge n. 580/1993, e successive modificazioni, che all'art. 1 definisce le Camere di commercio *“enti pubblici dotati di autonomia funzionale che svolgono, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 118 della Costituzione, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali”*.

Pur considerando le disposizioni di razionalizzazione della governance delle Camere di commercio, nonché le modifiche organizzative, funzionali e finanziarie introdotte dal D. Lgs. n.219/2016 di riordino del sistema camerale che ha inciso profondamente sull'ordinamento giuridico del sistema camerale di cui alla legge 580/1993, le caratteristiche fondamentali della Camere di commercio restano le seguenti:

- enti pubblici autonomi;
- svolgono funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali;
- operano nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'art.118 della Costituzione.

Secondo l'attuale assetto funzionale definito della legge n. 580/93 e s.m.i., come recentemente riformato, le Camere di commercio sono chiamate a porre in essere attività rivolte:

- al funzionamento e al supporto dell'intera struttura, con conseguenti impatti sugli stakeholders interni ed esterni;
- all'erogazione di servizi all'utenza, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche di cui al comma 2 dell'art. 2 della legge 580/1993 e successive modificazioni. In particolare, con riferimento alle funzioni promozionali, sono tenute a svolgere in modo prioritario le attività riguardanti *“Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura”*, *“Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa”* e *“Qualificazione delle imprese delle filiere e delle produzioni”*.



Nel marzo 2019 con decreto del MISE sono stati definiti i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e le attività che è tenuto a svolgere in modo prioritario, con riferimento alle funzioni promozionali. Tale decreto completa l'iter di riforma delle Camere di commercio.

1.2 – Perimetro delle attività svolte

Alla luce dell'ambito funzionale così come definito dal vigente quadro normativo di riferimento, si configura un rinnovato ruolo della Camera di commercio quale interlocutore pubblico strategico sulle tematiche più rilevanti concernenti:

- lo sviluppo e la competitività del sistema economico di promozione delle economie territoriali;
- la garanzia della trasparenza, della sicurezza e della legalità dell'agire economico;
- lo stimolo ai processi d'innovazione e di digitalizzazione delle imprese.
- il supporto al placement e all'orientamento al lavoro ed alle professioni;
- la promozione delle imprese sui mercati internazionali e alla valorizzazione del Made in Italy;
- l'incentivo al turismo e alla valorizzazione del patrimonio culturale;
- il sostegno per la gestione dei rifiuti informata e rispettosa dell'ambiente

In via schematica, dunque, le competenze delle Camere di commercio possono oggi essere ricondotte ad otto ambiti d'intervento, come descritti e dettagliati nella tabella che segue.

 Semplificazione e trasparenza	 Tutela e legalità	 Digitalizzazione
<ul style="list-style-type: none">▶ Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi▶ Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa	<ul style="list-style-type: none">▶ Tutela della legalità▶ Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato▶ Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti▶ Sanzioni amministrative▶ Metrologia legale▶ Registro nazionale protesti▶ Composizione delle controversie e delle situazioni di crisi▶ Rilevazione prezzi/tariffe e Borse merci▶ Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e Organismi di controllo▶ Tutela della proprietà industriale	<ul style="list-style-type: none">▶ Gestione Punti impresa digitale▶ Servizi connessi all'Agenda digitale
 Orientamento al lavoro e alle professioni		 Sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti
<ul style="list-style-type: none">▶ Orientamento▶ Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro▶ Supporto incontro domanda-offerta di lavoro▶ Certificazione competenze		<ul style="list-style-type: none">▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa▶ Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni▶ Osservatori economici
 Internazionalizzazione	 Turismo e cultura	 Ambiente e sviluppo sostenibile
<ul style="list-style-type: none">▶ Informazione, formazione, assistenza all'export▶ Servizi certificativi per l'export	<ul style="list-style-type: none">▶ Iniziative a sostegno del settore turistico e dei beni culturali	<ul style="list-style-type: none">▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile▶ Tenuta Albo gestori ambientali▶ Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale



In particolare, tali ambiti di intervento sono stati organizzati e strutturati nell'ambito di macro-funzioni, che a loro volta si articolano, a cascata, in macro-processi, processi, sotto-processi e azioni secondo un preciso schema logico.

Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla Camera di commercio della Basilicata, si riporta di seguito la mappa sintetica dei processi gestiti dall'Ente, articolata in macro-funzioni, che a loro volta si articolano, a cascata, in macro-processi, processi.

Macro Funzione	Macro-processo	Processo	
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 istituzionali
		A2.2	Promozione e sviluppo dei servizi camerali
		A2.3	Gestione documentale
		A2.4	Rilevazioni statistiche
	A3 Comunicazione	A3.1	Comunicazione
	B Processi di supporto	B1 Risorse umane	B1.1
B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede		B2.1	Acquisti
		B2.2	Patrimonio e servizi di sede
B3 Bilancio e finanza		B3.1	Diritto annuale
		B3.2	Contabilità e finanza
C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza	C1.1	Gestione del registro delle imprese, albi ed elenchi
		C1.2	Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa
	C2 Tutela e legalità	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
		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 sovraindebitamento
		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		
D Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1	Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
		D1.2	Servizi certificativi per l'export
	D2 Digitalizzazione	D2.1	Gestione punti impresa digitale (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese)
		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	Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro
		D4.3	Supporto incontro d/o di lavoro
		D4.4	Certificazione competenze
	D5 Ambiente e sviluppo	D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile



	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
Maggiorazione D. annuale	E1 Progetti a valere su maggiorazione 20% diritto annuale	E1.1	Gestione progetti a valere su maggiorazione 20% diritto annuale
Altri servizi camerale	F1 Altri servizi ad imprese e territorio	F1.1	Valorizzazione patrimonio camerale
		F1.2	Altri servizi di assistenza e supporto alle imprese in regime di libero mercato
Fuori perimetro	Z1 Extra	Z1.1	Attività fuori perimetro
Gestione generale dell'ente	G Gestione generale dell'ente	G1	Attività di governo complessivo dell'ente (competenza del solo Segretario Generale)
Altri interventi	H1: Sostegno ad eventi ed iniziative promozionali organizzati da terzi	H1.1	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
	H2: Altri interventi ed iniziative promozionali	H2.1	Interventi economici volti al sostegno delle imprese e dell'economia del territorio

In merito si evidenzia che l'Ente Camerale, in un'ottica di pianificazione integrata, ha proceduto all'analisi di tutta la propria attività procedimentale, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'Unione nazionale delle Camere di commercio, anche al fine di dare attuazione alle prescrizioni normative in materia di anticorruzione, che richiedono l'impiego di modelli omogenei che diano atto delle aree di rischio sia generali sia specifiche, relativamente alle tipologie procedimentali proprie del sistema camerale.

Pertanto, nell'allegato n. 2 del presente documento, viene fornita la mappa completa e dettagliata dei processi gestiti dalla Camera di commercio della Basilicata, ulteriormente articolata in sottoprocessi e azioni, nonché correlata all'identificazione delle relative aree di rischio.



1.3 – Descrizione della struttura organizzativa

La Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata, istituita con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 recante “Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale”, si è costituita in data 22 ottobre 2018, in applicazione dell’articolo 2 del citato decreto ministeriale.

L’Ente si è costituito il 22 ottobre 2018, data di insediamento del nuovo Consiglio, che ha eletto l’Avv. Michele Somma Presidente.

Gli organi camerali, disciplinati dalla legge e dal vigente Statuto della Camera di commercio della Basilicata, sono il Consiglio, il Presidente, la Giunta e il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il **Consiglio** è l’organo di programmazione e d’indirizzo dell’Ente: attualmente è composto da 28 membri che rappresentano «la comunità economica provinciale», espressione della volontà e dei bisogni del sistema delle imprese, dei lavoratori, dei consumatori e dei professionisti. Dura in carica 5 anni decorrenti dalla data d’insediamento.

Presidente Michele Somma			
IL CONSIGLIO			
Francesco Paolo BATIFARANO Agricoltura	Aldo MATTIA Agricoltura (Vice Presidente Vicario)	Antonio PESSOLANI Agricoltura	Giuseppe STASI Agricoltura
Rosa GENTILE Artigianato	Antonio MIELE Artigianato (Vice Presidente)	Ciro Vincenzo SPERA Artigianato	Fausto DE MARE Commercio
Sara GRIECO Commercio	Leonardo MONTEMURRO Commercio	Rosanna NELLA Commercio	Angelo TORTORELLI Commercio
Andrea Antonio CARRIERO Cooperazione	Giorgio COSTANTINO Credito Assicurazioni	Antonio Bellisario BRAIA Industria	Francesco Mario OTTATI Industria
Margherita Maria PERRETTI Industria	Rosa SOLIMENO Industria	Francesco RAMUNDO Industria	Maria GENTILE Servizi alle imprese
Rodolfo ORANGES Servizi alle imprese	Michele Somma Servizi alle imprese (Presidente)	Francesco LISURICI Turismo	Domenico LO PONTE Turismo
Vincenzo AULETTA Trasporti e Spedizioni	Canio D’ANDREA Associazioni consumatori e utenti	Graziella ROMANIELLO Organizzazioni sindacali dei lavoratori	Domenico PISANI Liberi professionisti



Il **Presidente** ha la funzione di rappresentare legalmente la Camera di commercio e di guidarne la politica generale; rimane in carica 5 anni in coincidenza con la durata del Consiglio.

La **Giunta** è l'organo collegiale esecutivo della Camera di commercio ed esercita le proprie competenze nell'ambito degli indirizzi espressi dal Consiglio. L'attuale Giunta è composta 5 membri eletti con deliberazione del Consiglio n. 6 del 26 novembre 2018 e con successiva deliberazione consiliare n. 8 dell'8 giugno 2020 e rimane in carica 5 anni in coincidenza con la durata del Consiglio.

LA GIUNTA		
Michele SOMMA Servizi alle imprese (Presidente)	Aldo MATTIA Agricoltura (Vice Presidente Vicario)	Antonio MIELE Artigianato (Vice Presidente)
Fausto DE MARE Commercio	Francesco Mario OTTATI Industria	Francesco LISURICI Turismo

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** è nominato dal Consiglio e con esso collabora nella funzione di indirizzo e di controllo. In particolare, esercita la vigilanza sulla regolarità finanziaria e contabile della gestione ed esprime rilievi e proposte per accrescere l'efficienza, la produttività e l'economicità della gestione. Rimane in carica 4 anni. Gli attuali componenti il Collegio dei revisori dei conti nominati dal Consiglio con deliberazione n. 16 del 26 luglio 2019 sono 5, di cui 3 effettivi e 2 supplenti.

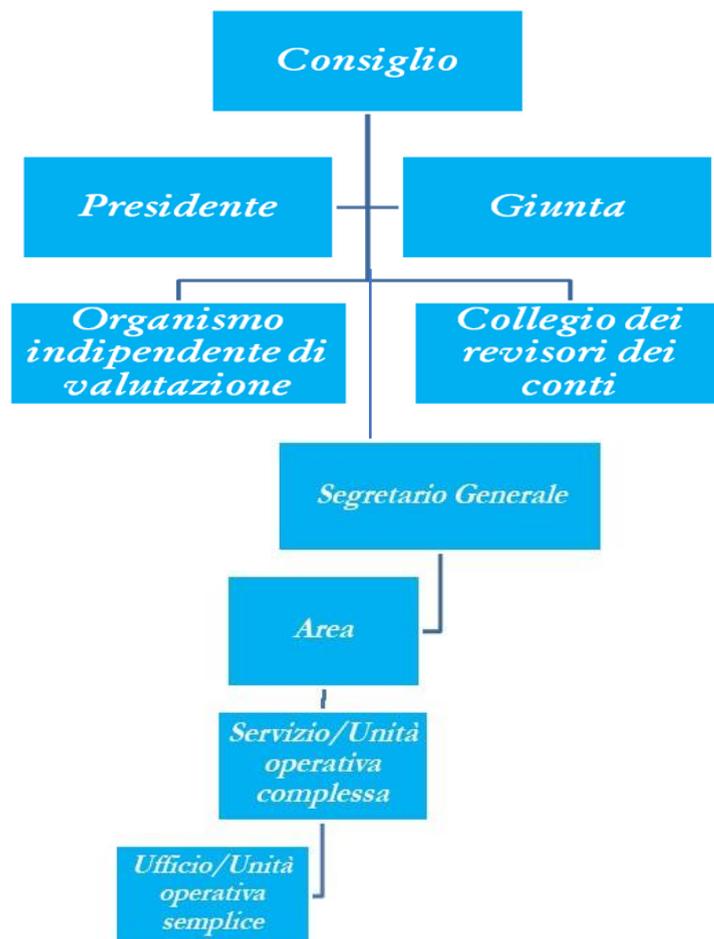
Il Collegio dei Revisori dei conti		
Francesco TULIMIERI Ministero dell'Economia e delle Finanze componente effettivo con funzioni di Presidente	Lorenzo MASTROENI Ministero dello Sviluppo Economico componente effettivo	Carla RISOLÈ Regione Basilicata componente effettivo
Angela GAZANEO Ministero dell'Economia e delle Finanze componente supplente	Rachela VESCIO Ministero dello Sviluppo Economico componente supplente	

L'Ente camerale si avvale, inoltre, dell'**Organismo Indipendente di Valutazione della performance** (OIV), quale organo in staff all'Ente, cui sono attribuiti specifici compiti ai sensi del D.Lgs. n.150/2009, della L.190/2012 e del D. Lgs.n.33/2013 in tema di pianificazione strategico-gestionale, performance, anticorruzione, trasparenza e integrità. Con provvedimento n. 2 del 27 gennaio 2022, la Giunta ha deliberato di rinnovare l'incarico di OIV della Camera di commercio della Basilicata al Dr. Luigi Lavecchia, con decorrenza dal 1° febbraio 2022 e sino al 31 gennaio 2025.

La legge 580/93 e s.m.i. e lo Statuto disciplinano le attribuzioni del **Segretario Generale**, cui competono le funzioni di vertice dell'amministrazione e di coordinamento dell'attività dei dirigenti e del personale della Camera di commercio. Attuale Segretario Generale della Camera di commercio della Basilicata è l'avv. Patrick Suglia, nominato con provvedimento della Giunta n. 43 del 30 aprile 2019.



Completa lo schema generale dell'organizzazione dell'Ente camerale il suo assetto macro-organizzativo che strutturato in **Aree dirigenziali**, a loro volta articolate in **Servizi/Unità operative complesse** e, a cascata, in **Uffici/Unità operative semplici**.



Attualmente, la Camera di commercio della Basilicata è articolata in n. 3 Aree dirigenziali, ciascuna delle quali è affidata ad una posizione dirigenziale e specificatamente:

- Area n.1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali” compete il Governo Camerale, l’Organizzazione e la gestione delle risorse;
- Area n.2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato” gestisce il Registro delle imprese e la regolazione del mercato;
- Area n.3 “Promozione e Assistenza alle Imprese” cura le attività promozionali.

Le Aree sono a loro volta suddivise in n. 5 Servizi e n. 17 Uffici.



SEGRETARIO GENERALE – AVV. PATRICK SUGLIA

AREA DIRIGENZIALE N. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali” Dirigente preposto Segretario Generale Patrick Suglia		AREA DIRIGENZIALE N. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato” Dirigente preposto Vicesegretario Generale Caterina Famularo		AREA DIRIGENZIALE N. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese” Dirigente preposto ad interim Segretario Generale Patrick Suglia
SERVIZIO N. 1	SERVIZIO N. 2	SERVIZIO N. 3	SERVIZIO N. 4	SERVIZIO N. 5
“Governo Camerale” Posizione Organizzativa Giuseppe Rienzi	“Finanza e Organizzazio ne” Posizione Organizzativa Carlo Racamato	“Registro delle Imprese” Posizione Organizzativa Vincenzo D’Elicio	“Regolazione del mercato” Posizione Organizzativa Giancarla Lospinuso	“Relazioni con l’Azienda Speciale” Posizione Organizzativa Giuseppe Rienzi ad interim
UNITÀ OPERATIVE	UNITÀ OPERATIVE	UNITÀ OPERATIVE	UNITÀ OPERATIVE	UNITÀ OPERATIVE
Ufficio “Supporto agli organi e compliance normativa” Responsabile Patrizia Anzano Ufficio “Provveditorat o” Responsabile Antonella De Stefano Ufficio “Risorse Umane” Responsabile Gianluigi Fortuna	Ufficio “Bilancio e Contabilità” Responsabile Antonietta Lorusso Ufficio “Controllo di gestione e Sistema Informativo Integrato” Responsabile Francesca Bertoldo Ufficio “URP e Servizi ausiliari” Responsabile Antonietta Nappi	Ufficio “Registro Imprese, Albi e attività regolamentate” Responsabile Giacinta Tralli Ufficio “SUAP e Fascicolo elettronico” Responsabile Annamaria Andrisani Ufficio “Diritto Annuale” Ufficio Annamaria Caterino “Accertamenti R.I./REA” Responsabile Angela Carbone Ufficio “Protocollo e Gestione documentale” Responsabile Lucia Santorsola	Ufficio “Sanzioni e composizione delle controversie” Responsabile Rocco Spadola Ufficio “Ambiente” Responsabile Rosanna Lombardi Ufficio “Protesti, proprietà industriale e identità digitale” Responsabile Donato Cagnetta Ufficio “Metrologia legale e tutela della fede pubblica” Responsabile Rocco Ostuni	Ufficio “Attività da progetti di sostegno alle imprese” Responsabile Mariateresa Di Lena Ufficio “Cofinanziamenti e Protezione dei dati” Responsabile Marcella Milo

Al fine di definire in termini ancora più analitici il contesto interno di riferimento, si riportano di seguito gli elementi più significativi relativi alle risorse umane della Camera di commercio della Basilicata

L’Ente Camerale conta attualmente n. **49** dipendenti di cui:

- n.2 di categoria dirigenziale;
- n.13 di categoria D;
- n.24 di categoria C;



- n.7 di categoria B;
- n.3 di categoria A.

Tutti i 49 dipendenti camerale sono a tempo indeterminato e di essi uno è in part time.

Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la distribuzione del personale camerale distinto per categorie ed assetti organizzativi.

Dotazione di personale per categoria			
	Uomini	Donne	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	0	1	1
Personale di Cat. D	5	8	13
Personale di Cat. C	4	20	24
Personale di Cat. B	3	4	7
Personale di Cat. A	0	3	3
TOTALE	13	36	49

Dotazione di personale per Area			
Area		Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato
Area Dirigenziale I	Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali	22	0
Area Dirigenziale II	Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato	25	0
Area Dirigenziale III	Promozione e Assistenza alle Imprese	2	0
TOTALE		49	0

Ampiezza media delle unità organizzative complesse	
	N. Personale
Servizio n. 1 "Governo camerale"	8
Servizio n. 2 "Finanza e Organizzazione"	11
Servizio n. 3 "Registro delle Imprese"	12
Servizio n. 4 "Regolazione del mercato"	10



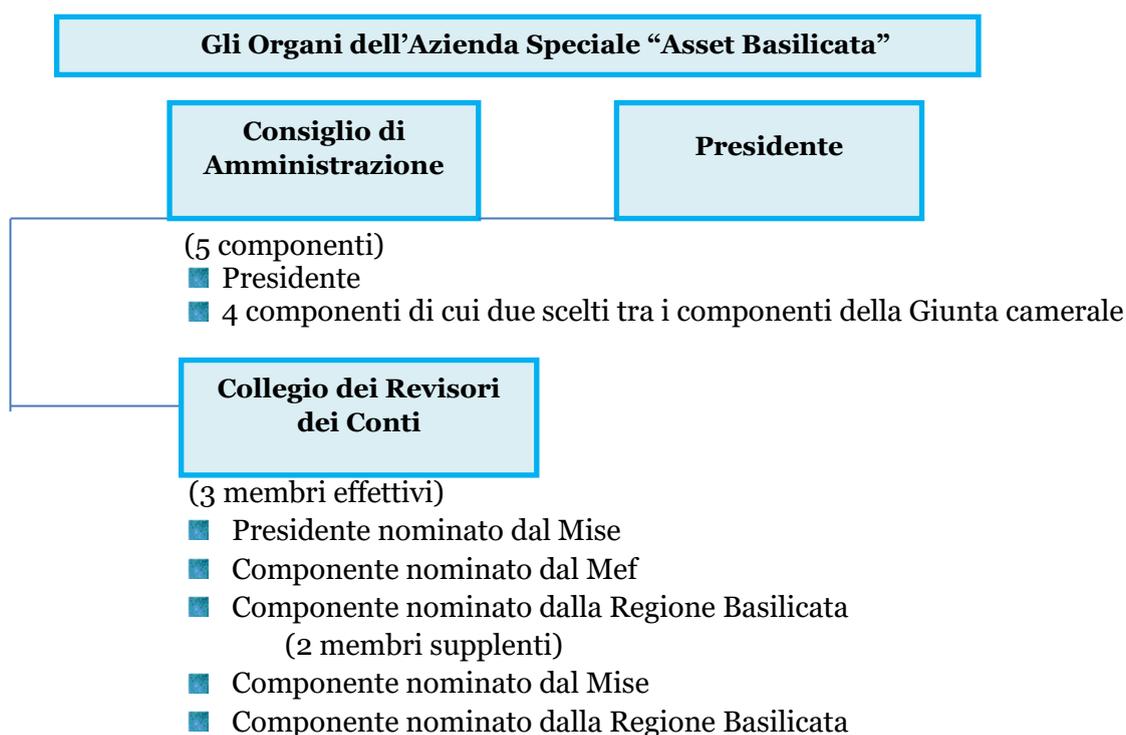
Servizio n.5“Relazioni con l’Azienda Speciale”	2
Media di personale per Unità Organizzativa	8,6

Quanto alle **risorse strumentali** della Camera di commercio della Basilicata, si rappresenta che nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali a beneficio delle imprese e dell’economia locale si avvale anche di organismi e strutture di propria derivazione, il cosiddetto **Sistema allargato**.

La macro-organizzazione dell’Ente camerale attualmente comprende la sua stessa struttura interna, l’Azienda Speciale ASSET Basilicata, costituita in data 01/05/2019, che trae la propria origine dal processo di fusione delle aziende speciali delle estinte Camere di commercio di Potenza e di Matera Firm e Cesp, e da Unioncamere Basilicata (in liquidazione).

“**ASSET Basilicata**” ha la propria sede legale e operativa a Matera in Via Lucana 82, presso la sede secondaria della Camera di commercio della Basilicata e sede operativa a Potenza in Corso 18 Agosto n.34, presso la sede legale dell’Ente camerale.

Si riporta di seguito il funzionigramma dell’azienda speciale “ASSET Basilicata”.





1.4 – Le risorse economiche disponibili

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato, l'andamento della gestione ha visto dei risultati negativi in tutti gli esercizi, tranne il 2021. Sommando i risultati dei 4 anni, si registra infatti un disavanzo complessivo per 0,82 milioni di euro, che non potranno essere utilmente destinati in futuro allo sviluppo dell'economia locale, dato che il patrimonio netto dell'Ente, dalla data dell'accorpamento (22.10.2018) delle cessate Camere di commercio di Potenza e Matera, è stato intaccato nella misura sopra evidenziata di circa 0,82 milioni di euro.

Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, il diritto annuale costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali, avendo contribuito alla formazione dei proventi stessi per una quota vicina al 67% sul totale.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2018 - 2022) - valori in migliaia di euro.

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Preventivo Anno 2022
dal22/10					
Diritto annuale	1.128	6.022	5.958	6.053	5.940
Diritti di segreteria	317	2.327	2.352	2.364	2.370
Contributi e trasferimenti	183	534	490	642	682
Proventi da gestione di servizi	72	158	70	137	79
Variazioni rimanenze	-17	-8	2	-8
Proventi correnti	1.683	9.034	8.872	9.189	9.071
Personale	689	3.112	2.675	2.529	3.046
Costi di funzionamento					
Quote associative	126	270	295	281	322
Organi istituzionali	8	47	29	28	53
Altri costi di funzionamento	438	2.173	1.773	1.838	1.972
Interventi economici	165	1.941	3.021	2.197	2.345
Ammortamenti e accantonamenti	843	2.252	2.209	2.315	1.806
Oneri correnti	2.269	9.795	10.002	9.188	9.544
Risultato Gestione corrente	-586	-761	-1.130	1	-473
Risultato Gestione finanziaria	4	41	43	21	12
Risultato Gestione straordinaria	3	447	615	486	-5
Rettifiche Attivo patrimoniale
Risultato economico della gestione	-579	-273	-472	508	-465



L'analisi patrimoniale evidenzia quanto riportato nella tabella che segue.

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2018-2021) - valori in migliaia di euro.				
	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Immobilizzazioni immateriali	4	3	2	13
Immobilizzazioni materiali	5.819	5.653	5.549	5.338
Immobilizzazioni finanziarie	813	648	710	667
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	6.636	6.304	6.262	6.018
Crediti di funzionamento	2.220	2.743	2.264	2.321
Disponibilità liquide	11.436	11.818	11.277	11.397
ATTIVO CIRCOLANTE	13.656	14.561	13.541	13.718
Ratei e risconti attivi	4	1	22
TOTALE ATTIVO	20.296	20.866	19.803	19.758
Passivo e Patrimonio netto (anni 2018-2021) - valori in migliaia di euro.				
	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Debiti di finanziamento
Trattamento di fine rapporto	4.037	3.894	3.541	3.428
Debiti di funzionamento	2.078	3.590	3.557	3.186
Fondi per rischi e oneri	806	279	43	3
Ratei e risconti passivi	31	2
TOTALE PASSIVO	6.921	7.763	7.172	6.619
Avanzo patrimoniale	13.954	13.375	13.102	12.630
Riserva di partecipazioni
Risultato economico dell'esercizio	-579	-273	-472	508
PATRIMONIO NETTO	13.375	13.102	12.630	13.138

L'analisi dei principali indicatori di bilancio e la loro evoluzione negli ultimi anni consentono di evidenziare:

- una buona possibilità di assolvere agli impegni di breve termine attraverso le disponibilità liquide;
- una buona possibilità di assolvere agli impegni di breve termine attraverso le disponibilità liquide;
- una discreta sostenibilità degli investimenti e degli interventi previsti.



2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SCENARIO SOCIO-ECONOMICO

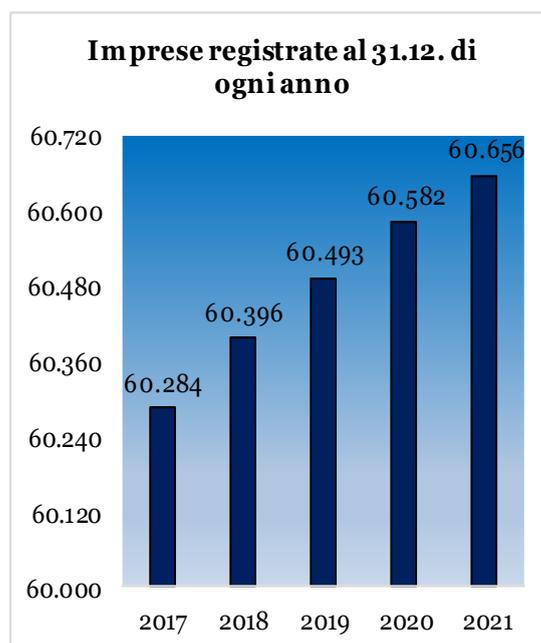
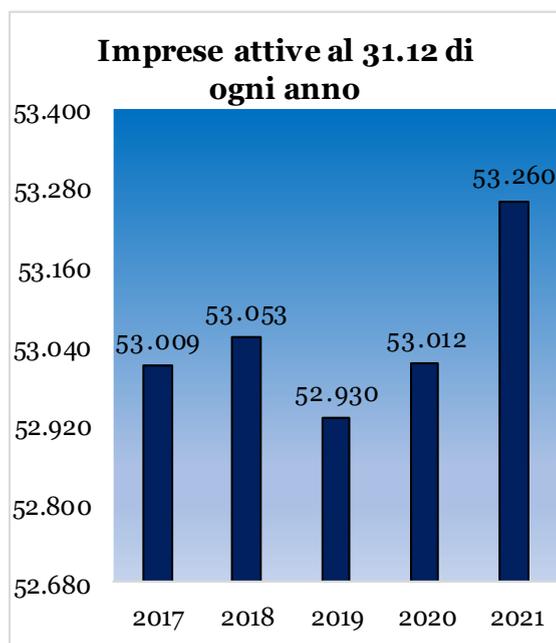
Nella presente sezione si fornisce una panoramica delle condizioni dello scenario socio-economico nell'ambito del quale le strategie e le azioni camerali sono destinate a svilupparsi.

I numeri della circoscrizione territoriale della Basilicata

Comuni	131
Superficie	9.992,24 kmq
Popolazione	539.999 (residenti a gennaio 2022)
Popolazione straniera	22.863 (residenti a gennaio 2022)
Export	2,8 MLD (2021) -14,7% (var % vs 2020)
Imprese registrate	60.656 (dicembre 2021)
Imprese attive	
↳ di cui straniere	53.260 2.355 (dicembre 2021)
↳ di cui giovanili	5.852
↳ di cui femminili	16.005
Occupati	189.067 (2021) +2,9% (var% vs 2020)
Disoccupati	16.999 (2021) -4,0% (var% vs 2020)
Tasso di disoccupazione (%)	8,4% (2021) -0,6% var % vs 2020
Turisti (presenze totali)	1.795.157 (2021) 30,45% (var% vs 2020)



Con riferimento al tessuto produttivo regionale, al 31 dicembre 2021, risultano iscritte al registro delle Imprese n. 60.656, delle quali 53.260 attive. Le imprese registrate rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente sono aumentate di 74 unità, mentre le imprese attive passando da 53.012 a 53.260 sono incrementate di 248 unità.



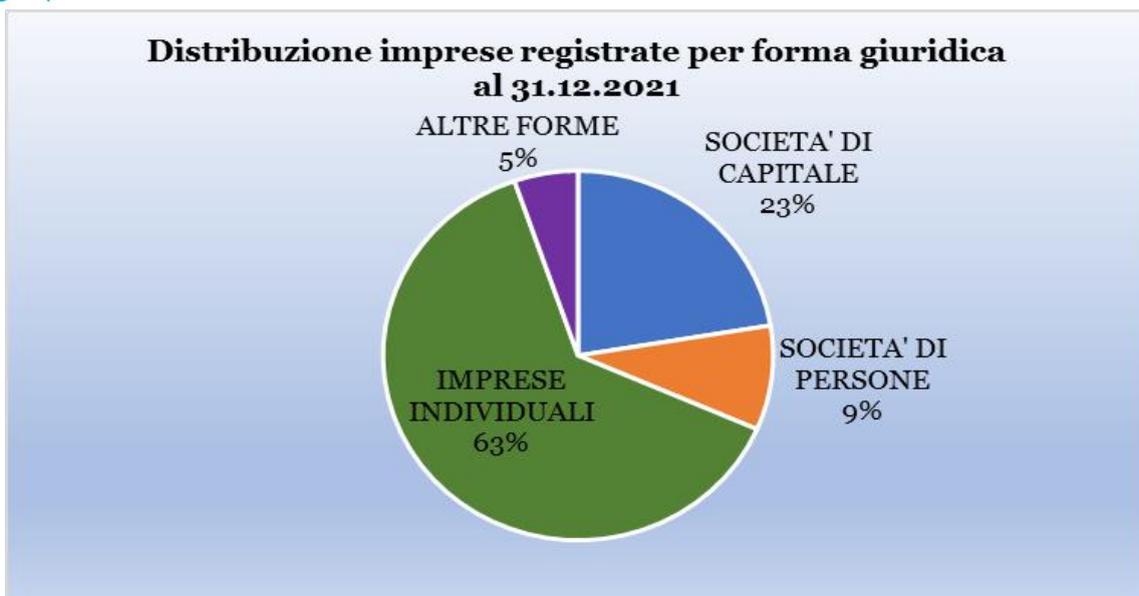
dati Infocamere elaborati da ASSET BASILICATA

Il 31,7% delle imprese iscritte opera nel settore dell'agricoltura, il 25,4% nel settore dei servizi, il 22,6% nel settore del commercio, l' 11,9% nel settore delle costruzioni e l'8,4% in quello industriale.



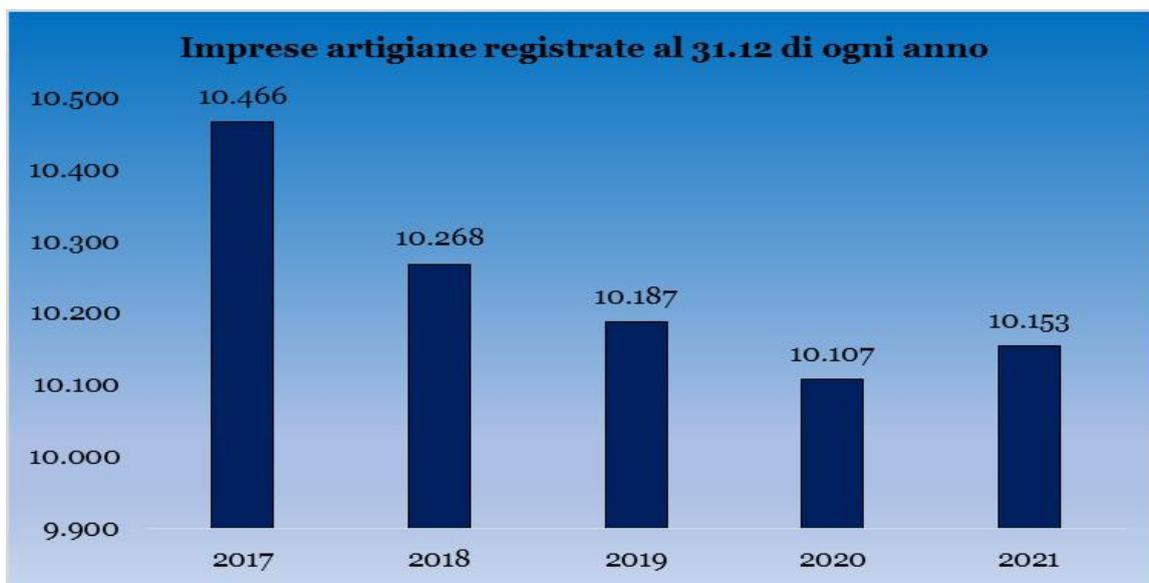
(dati Infocamere elaborati da ASSET BASILICATA)

Nel dettaglio, la struttura imprenditoriale regionale, sotto il profilo della forma giuridica, vede le imprese individuali avere di gran lunga la maggiore incidenza sul totale delle imprese registrate con il 63%, seguono poi le società di capitale con il 23 %, le società di persone con il 9%, quindi le altre forme con il 5%.



(dati Infocamere elaborati da ASSET BASILICATA)

Le imprese artigiane registrate alla fine del 2021 sono 10.153, pari al 16,7% del totale, con un incremento di 46 unità rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente evidenziando, quindi, un'inversione del trend negativo che si protraeva ormai dai primi anni del 2000.



(dati Infocamere elaborati da ASSET BASILICATA)

In Basilicata le imprese femminili sono 16.005 pari al 26,4% del totale, le imprese giovanili che rappresentano, il 9,6% sono in numero pari a 5.852, mentre un'incidenza molto modesta sul totale delle imprese, pari al 3,9%, è data dalle imprese straniere essendo in numero di 2.355.



(dati Infocamere elaborati da ASSET BASILICATA)

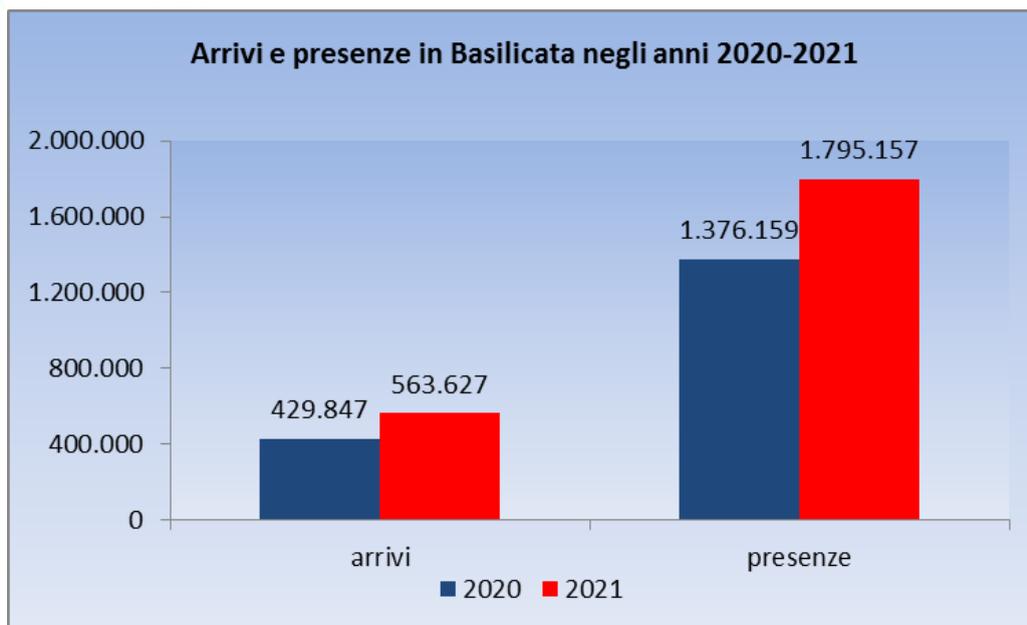
Nel 2021 si registra una forte ripresa del turismo dopo il drammatico crollo dell'anno precedente, dovuto agli effetti della pandemia da covid 19.

Le presenze turistiche nelle strutture ricettive della regione hanno segnato un incremento tendenziale del 30%: oltre 487.000 in più rispetto al 2020 portando l'ammontare complessivo dei pernottamenti a raggiungere quasi 1,8 milioni. Tuttavia le presenze registrate nel 2021 sono ancora molto inferiori a quelle del periodo pre-covid: oltre 900.000 in meno.

Meno marcato è stato l'incremento degli arrivi (+23,7%, 133.780 in più), che si sono attestati a 563.627 a fronte dei 429.847 del 2020.

Le dinamiche fortemente espansive del turismo lucano nell'ultimo anno si sono accompagnate ad una sostanziale stabilità dei giorni di permanenza media dei turisti in Basilicata che anche nel 2021 come nel 2020 risulta pari a 3,2.

L'andamento positivo del turismo non si è accompagnato ad un incremento delle strutture ricettive sia alberghiere sia complementari che anzi si sono ridotte. In particolare nel 2021 le strutture alberghiere sono diminuite dello 0,9% rispetto all'anno precedente, mentre quelle extra-alberghiere dello 0,3%.



(dati Apt Basilicata elaborati da ASSET BASILICATA)

Segnali di rallentamento, ha fatto registrare, invece, il commercio con l'estero con l'export che ha segnato nel 2021 un calo del 14,7% rispetto all'anno precedente. Preponderante rispetto al totale delle vendite sui mercati esteri rimane ancora il valore delle esportazioni dell'industria dei mezzi di trasporto che rappresenta circa il 69% del totale delle esportazioni della Basilicata e che nel 2021 ha fatto segnare un valore delle vendite pari a 1,93 milioni di euro.

Gli altri settori merceologici, pur di rilievo, hanno, invece, un peso assolutamente modesto sulle esportazioni lucane: metalmeccanici 10,1%, chimici 5,6%, agroalimentare il 5%. Escludendo l'industria dei mezzi di trasporto, il settore che negli ultimi anni ha fatto registrare le migliori performance è quello dei prodotti metalmeccanici il cui valore delle esportazioni nel 2021 è stato di circa 285 milioni di euro

facendo, però, segnare una riduzione del 34% rispetto all'anno precedente. Il settore che invece ha fatto registrare i migliori risultati rispetto al 2020 è quello degli energetici il cui valore delle vendite si è più che raddoppiato attestandosi a 120,5 milioni di euro. Il settore chimico, invece, ha fatto registrare vendite per 157,5 milioni di euro con un incremento del 42% rispetto all'anno precedente mentre il settore agroalimentare con un incremento del 14% rispetto al 2020 ha segnato vendite per 140,5 milioni di euro.



(dati Istat elaborati da ASSET BASILICATA)

PROFILO CRIMINOLOGICO DEL TERRITORIO REGIONALE E ATTIVITÀ DI CONTRASTO IN ESSERE

Il contesto socio-economico generale come sopra illustrato va corredato e integrato con gli specifici approfondimenti del contesto esterno di riferimento in termini di esposizione al rischio corruttivo.

In merito si evidenzia che nel 2018 si è registrato, rispetto all'anno precedente, una diminuzione dei procedimenti civili in primo grado che sono passati da 31.354 a 31.019 (-1,1%). Analogamente si è ridotto il numero di procedimenti in grado di appello (-2,8%) passando da 1.545 a 1.501. Nel 2019 si riduce il numero di ricorsi sopravvenuti presso il Tribunale amministrativo regionale (-0,7%). I delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in regione nel 2018 sono 13.226, in diminuzione rispetto alla precedente annualità (-3,4%). Tra i delitti alla persona risultano in aumento gli omicidi consumati, in calo quelli tentati. Per i reati contro il patrimonio sono in aumento le rapine, le estorsioni, le truffe e frodi informatiche e la ricettazione. In riduzione, invece, le lesioni dolose, le violenze sessuali, lo sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione e i furti. Il quoziente di delittuosità generico, calcolato rapportando il totale dei delitti registrati dalle forze di polizia alla popolazione residente, è pari a circa 23 delitti per mille abitanti (nel 2017 era pari a 24), contro i 34 riferiti al complesso delle regioni del Sud. Nel 2019 il 12,8% delle famiglie lucane indica il rischio di criminalità come un problema presente (molto o abbastanza) nella zona in cui abitano. Il dato è in aumento rispetto al 2018 anno in cui la Basilicata risultava la regione dove le famiglie percepivano meno il rischio di criminalità (8,9%).

Quanto all'illegalità ambientale, a Basilicata si colloca al 15° posto nella classifica regionale 2020, redatta nell'ambito del Rapporto Ecomafia 2021 di Legambiente, quindi migliora di una posizione rispetto al 2019, con una leggera riduzione del numero totale dei reati (978 contro 1017) che deve tener conto comunque della riduzione del numero dei controlli nel 2020. I reati accertati rappresentano il 2,8% del totale nazionale, un valore elevato se considerato in rapporto alla popolazione residente, ma su questo aspetto va sempre tenuta presente la capillare attività di contrasto delle forze dell'ordine sul territorio regionale. Rispetto al 2019 diminuisce di poco il numero delle persone denunciate, ma aumentano quelle arrestate e anche il numero dei sequestri. A livello



provinciale risalta in negativo il dato di Potenza che “sale” al 10° posto (era al 14° nel 2019 e al 28° nel 2018).

ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

Di seguito si riportano i principali riferimenti normativi, suddivisi in base ai vari temi affrontati nelle rispettive sezioni di riferimento, che accanto alle disposizioni che disciplinano l’assetto organizzativo e funzionale delle Camere di commercio di cui in primis la legge 580/1993 e s.m.i., hanno orientato l’elaborazione del presente documento.

Performance:

- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- Linee guida n. 1 e n. 2 del Dipartimento della Funzione pubblica
- Linee guida Unioncamere in materia di Piano della performance per le CCIAA
- Linee guida Unioncamere in materia di Sistema di misurazione e valutazione per le CCIAA

Anticorruzione e trasparenza:

- Legge 6 novembre 2012 n.190
- D.lgs 14 marzo 2013 n. 33
- Delibera ANAC n.1064/2019 (PNA 2019-2021)
- Documento ANAC approvato dal Consiglio dell’Autorità il 02/02/2022
- KIT Anticorruzione di Unioncamere per le CCIAA (Ottobre 2020)

Pari opportunità:

- D.lgs. 198/2006 - “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 - “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione

Fabbisogni del personale:

- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare, l’articolo 6 in materia di “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l’articolo 6- ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”)
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis;
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- D.L 17 febbraio 2017, n. 13, convertito dalla legge 13 aprile 2017, n. 46 e in particolare quanto previsto dall’articolo 12 comma 1-bis
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, e in particolare quanto previsto dall’articolo 3



Lavoro agile:

- Legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- “Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)”
- D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 263, comma 4 bis, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77
- Decreto Ministeriale POLA 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione
- Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”.



3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sezione confluiscono il Piano delle performance e il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, raccordati con una nuova sezione che mira a monitorare la capacità del sistema camerale lucano di generare “*Valore pubblico*” inteso come «incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo».

A completamento vi sono gli allegati dall’ 1 al 4 (all. 1 Metodologia e processo di gestione del rischio, all. n. 2 Mappa dei processi, all. n.3 Registro dei rischi corruttivi, all.n. 4 Obblighi di pubblicazione).

A partire dal primo anno di applicazione del PIAO, la Camera di commercio della Basilicata ha inserito nella propria programmazione gli obiettivi comuni di Sistema definiti da l’Unioncamere Nazionale di concerto con il sistema camerale composti da una batteria di n. 4 obiettivi, misurati rispettivamente da n. 4 indicatori di obiettivo che ciascuna Camera recepisce nei propri Piani, quale nucleo condiviso di programmazione.

Accanto a questi obiettivi strategici comuni, l’Ente ha definito i propri obiettivi specifici, rispondenti alle peculiarità territoriali, economiche e demografiche della circoscrizione di riferimento.

I criteri utilizzati nella scelta degli obiettivi comuni e quelli specifici sono legati, in primo luogo alla misurabilità degli stessi, sia in termini di risultato atteso e raggiunto sia in termini di importanza strategica.

Inoltre si è data la precedenza ad obiettivi ed indicatori il cui raggiungimento dipendesse in maniera sostanziale dall’azione della Camera, in collaborazione con l’Azienda Speciale “ ASSET Basilicata” , con peculiare riferimento ai processi di natura promozionale.

Gli obiettivi comuni e specifici sono inseriti nella più ampia cornice della programmazione strategica camerale, risultando essi temporalmente e strategicamente collegati:

- alle linee programmatiche di mandato 2019-2023 definite dagli organi di governo camerale in sede di approvazione del Programma Pluriennale 2019/2023 e di Relazione Previsionale e Programmatica 2019;
- alle linee d’intervento 2022 definite dagli organi di governo in sede di Relazione previsionale e programmatica 2022, in aggiornamento al Programma pluriennale 2019-2023;
- alle risorse previste in sede di Preventivo Economico 2022, nonché agli obiettivi strategici e ai relativi indicatori previsti nel Piano degli Indicatori e Risultati Attesi per l’anno 2022.

Le prospettive di performance per il triennio 2022-2024 continuano a poggiarsi sui seguenti tre Ambiti Strategici che hanno contraddistinto anche la precedente programmazione:

1. **Efficienza organizzativa;**
2. **Semplificazione e tutela del mercato;**
3. **Competitività delle imprese locali.**



Dal punto di vista metodologico, i contenuti della presente sezione si conformano al vigente **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale** – SMVPOI- adottato dalla Camera di commercio della Basilicata con provvedimento di Giunta n. 56 del 27 maggio 2019, come aggiornato per il ciclo della performance 2022 con deliberazione della Giunta n. 78 del 17 dicembre 2021, previo il parere favorevole dell'OIV reso in data 13 dicembre 2021.



3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

In questa parte del documento sono riportati gli obiettivi strategici (triennali) definiti dalla Camera di commercio della Basilicata. Come già evidenziato in premessa, oltre agli obiettivi specifici rispondenti alle peculiarità dell'Ente Camerale, è stato previsto l'inserimento dei n.4 obiettivi comuni di sistema, definiti da Unioncamere Nazionale.

AMBITI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
AMBITO STRATEGICO N.1 "Efficienza organizzativa"	O.S. n. 1 Realizzazione di iniziative di sostegno alla competitività delle imprese e del territorio, secondo logiche di sussidiarietà e di collaborazione con altri soggetti locali
	O.S. n. 2 Innalzare i livelli di comunicazione, di trasparenza e di promozione della legalità ed integrità dell'Ente
	O.S. n. 3 Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente - Obiettivo Comune (Indicatori nn.1 e 2)
	O.S. n. 8 Tutela delle filiere agroalimentari e valorizzazione delle eccellenze territoriali
AMBITO STRATEGICO N. 2 "Semplificazione e tutela del mercato"	O.S. n. 3 Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente - Obiettivo Comune(Indicatori nn.3 e 4)
	O.S. n. 11 Favorire la transizione burocratica e la semplificazione – Obiettivo Comune
	O.S. n. 12 Promozione della conoscenza degli strumenti di tutela del consumatore e della fede pubblica e potenziamento dell'attività di vigilanza
AMBITO STRATEGICO n.3 "Competitività delle imprese locali"	O.S. n. 4 Diffusione della cultura del lavoro e dell'impresa
	O.S. n. 5 Sostegno allo sviluppo economico attraverso la promozione d'investimenti innovativi da parte delle PMI locali
	O.S. n. 6 Progettazione d'interventi di sviluppo per l'innovazione e la competitività delle imprese
	O.S. n. 7 Favorire la transizione digitale- Obiettivo comune
	O.S. n. 9 Valorizzazione integrata della filiera del turismo e della cultura
	O.S. n. 10 Sostenere lo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese- Obiettivo comune



O.S. n. 1 Realizzazione di iniziative di sostegno alla competitività delle imprese e del territorio, secondo logiche di sussidiarietà e di collaborazione con altri soggetti locali

Descrizione e finalità	Tale obiettivo s'incentra sulla priorità strategica "Condivisione dello sviluppo", quale strumento di governance che da sempre ha caratterizzato il sistema camerale. Lo scopo del presente obiettivo è quello di interpretare al meglio un modello di federalismo locale, per definire una rete di relazioni rispettose delle competenze istituzionali e funzionali di ciascun interlocutore e per conseguire l'ottimizzazione dei risultati, attraverso il più ampio apporto di idee, risorse e competenze.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo: ■ Imprese ■ Associazioni di categoria ■ Consumatori ■ Mondo del lavoro ■ Professionisti Sistema relazioni istituzionali: ■ Istituzioni locali e/o nazionali ed internazionali ■ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : ■ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	011- "Competitività e sviluppo delle imprese"											
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - "Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale"											
Risorse economiche allocate	€ 85.000,00 quota parte (conto 330039)											
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato 2021
			2022	2023	2024					2019	2020	
n.1 Numero di iniziative/protocolli d'intesa realizzati dalla Camera su temi dello sviluppo economico e della crescita del territorio	Monitorare iniziative/ protocolli d'intesa realizzati dalla Camera con soggetti pubblici e/o privati, forze economiche e sociali su temi dello sviluppo economico e della crescita de territorio	numero/ conteggio	3	4	5	outcome	N.	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 1 "Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali"/ Servizio n.1 "Governo Camerale"	n. 4	n. 3	n.9
n.2 Attuazione della dimensione partecipativa della performance dell'Ente in applicazione delle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche(*)	Definizione di un modello di valutazione partecipativa adatto alla realtà dell'Ente ed implementazione dello stesso entro il 31 ottobre 2022	% di realizzazione	100 %	100%	100%	efficienza	percentuale	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 1 "Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali"/ Servizio n.1 "Governo Camerale"	n.d.	n.d.	n.d.
Note	(*) Indicatore introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024											



O.S. n. 2 Innalzare i livelli di comunicazione, di trasparenza e di promozione della legalità ed integrità dell'Ente

Descrizione	La Camera intende operare strategicamente e trasversalmente attraverso l'innalzamento dei livelli di comunicazione, di trasparenza e di promozione della cultura della legalità ed integrità, al fine di assicurare la più ampia aderenza alle previsioni normative in materia ed al contempo di alleggerire i costi indiretti sostenuti dalle imprese a causa della complessità degli adempimenti burocratici.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria ■ Consumatori ■ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali ■ Rete camerale □ Scuola e Università Sistema sociale: □ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : □ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	032 – “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”											
Programma (D.M. 27/03/2013)	002 – “Indirizzo politico” e 003 – “Servizi generali, formativi e approvvigionamenti per le amministrazioni pubbliche”											
Risorse economiche allocate	€ /// Non vi sono conti dedicati: le risorse sono state individuate trasversalmente sulla base della valutazione dei costi generali e del personale											
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022	2023	2024					2019	2020	
n.1 Tempestività nella pubblicazione dei provvedimenti adottati dagli Organi e dai Dirigenti dell'Ente Camerale su Albo on line del sito istituzionale	n. di giorni intercorrenti tra la data di adozione del provvedimento e la data di pubblicazione su Albo on line sul sito istituzionale	Numero di giorni intercorrenti tra la data di adozione del provvedimento e la data di pubblicazione su Albo on line sul sito istituzionale/Totale dei provvedimenti adottati dagli Organi e dai Dirigenti dell'Ente Camerale	5	5	5	efficienza	numero	□ database ■ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali”/ Servizio n.1 “Governo Camerale”	n.d.	0,53	0,67
n.2 Consolidamento dei pagamenti elettronici da parte degli utenti dei servizi camerali tramite il Sistema PagoPA(*)	Implementazione di un sistema di monitoraggio del numero dei pagamenti verso l'Ente per l'accesso ai servizi camerali tramite il sistema PagoPA con report al 30 giugno e al 30 novembre	% di realizzazione	100%	100%	100%	efficienza	percentuale	□ database ■ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali”/ Servizio n.2 “Fimanza e Organizzazione”	n.d.	n.d.	n.d.
Note	(*) Indicatore introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024											



O.S. N. 3 GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE (*)

Descrizione e finalità	Si tratta di un obiettivo trasversale che Unioncamere ha definito quale un valore fondamentale per la gestione degli enti camerali. Il consolidamento della salute economica rappresenta, infatti, un requisito fondamentale per poter riversare risorse nei territori di riferimento e garantire servizi di qualità.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria ■ Consumatori ■ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : ■ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: ■ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	032 – “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”/ 012 – “Regolazione dei mercati”											
Programma (D.M. 27/03/2013)	002 – “Indirizzo politico” e 003 – “Servizi generali, formativi e approvvigionamenti per le amministrazioni pubbliche”/004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”											
Risorse economiche allocate	€ /// Non vi sono conti dedicati: le risorse sono state individuate trasversalmente sulla base della valutazione dei costi generali e del personale											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022 (**)	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Indice equilibrio strutturale	/	Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali	>= 13,28%	>= 13,28%	>= 13,28%	Efficienza	Percentuale	<input type="checkbox"/> database <input checked="" type="checkbox"/> applicativo (Pareto) <input type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali”/ Servizio n.2 “Finanza e Organizzazione”	4,85%	13,85%	14,49%
n.2 Indice di struttura primario	/	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	>= 202,67%	>= 202,67%	>= 202,67%	Efficienza	Percentuale	<input type="checkbox"/> database <input checked="" type="checkbox"/> applicativo (Pareto) <input type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali”/ ”Servizio n.2 “Finanza e Organizzazione””	207,83 %	201,71%	218,31%
n.3 % 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	>= 68%	>= 68%	>= 68%	Efficacia	Percentuale	<input type="checkbox"/> database <input checked="" type="checkbox"/> applicativo (Pareto) <input type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/ Servizio n.3 “Registro Imprese”	66,15%	66,65%	ND
n. 4 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.)	>= 7,60%	>= 7,60%	>= 7,60%	Efficacia	Percentuale	<input type="checkbox"/> database <input checked="" type="checkbox"/> applicativo (Pareto) <input type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/ Servizio n.3 “Registro Imprese”	7,61%	8,15%	7,52%
Note	(*) Obiettivo comune introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024 (**). Per l'annualità 2022: i risultati del target saranno parametrati ai valori annui conseguiti e i target per il raggiungimento dell'obiettivo >= 2											



O.S. n. 4 Diffusione della cultura del lavoro e dell'impresa

Descrizione e finalità	Attraverso tale obiettivo strategico s'intende favorire l'occupabilità promuovendo ogni iniziativa utile e necessaria che miri a diffondere la cultura d'impresa e del lavoro, che valorizzi la qualità del capitale umano, contribuendo a stimolare il mercato del lavoro e creando, così, un circolo virtuoso al servizio del proprio territorio. In tale contesto, l'indizione del Bando della Camera di commercio della Basilicata per l'assegnazione di riconoscimenti in favore delle imprese del territorio, secondo il format camerale "Fedeltà al lavoro e progresso economico", è finalizzato a valorizzare la cultura del lavoro e d'impresa delle realtà territoriali											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese □ Associazioni di categoria □ Consumatori ■ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali □ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : □ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	011- "Competitività e sviluppo delle imprese"											
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - "Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale"											
Risorse economiche allocate	€ 44.730,00(conto 330118)											
Indicatore(*)	Descrizione indicatore	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022	2023	2024					2019	2020	
n.1 Gradimento e analisi dei bisogni circa i servizi in materia di orientamento al lavoro e alle professioni da parte degli utenti di riferimento (imprese, istituti scolastici, professionisti, ect.) offerti dalle strutture del sistema Camerale lucano	Predisporre relazione di analisi dei risultati di almeno n. 10 interviste in profondità somministrate agli utenti di riferimento (imprese, istituti scolastici, professionisti, ect.) che usufruiscono o potrebbero usufruire dei servizi offerti dalle strutture del Sistema Camerale Regionale	% di realizzazione	100%	100%	100%	efficienza	percentuale	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 3 "Promozione e Assistenza alle Imprese" /Servizio n. 5 "Relazioni con l'Azienda Speciale"/ Azienda Speciale "ASSET Basilicata"	n.d.	n.d.	100%
Note	(*)Indicatore introdotto nel ciclo di programmazione 2021/2023											



O.S. n. 5 Sostegno allo sviluppo economico attraverso la promozione d'investimenti innovativi da parte delle PMI locali

Descrizione e finalità	L'intervento in questione si propone di perseguire la priorità strategica di "Incentivare investimenti e imprenditorialità" intervenendo sulle attività proprie dell'area promozionale della Camera, e specificatamente: ✓realizzando iniziative divulgative e/o formative sul tema destinate alle imprese del territorio; ✓svolgendo servizi di assistenza specializzata da parte degli uffici promozionali della Camera e delle Aziende Speciali, finalizzati anche favorire la partecipazione delle imprese ad avvisi e bandi locali, nazionali e/o europei.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria □ Consumatori □ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : ■ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – "Competitività e sviluppo delle imprese"											
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – "Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetti industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale"											
Risorse economiche allocate	quota parte € 837.000,00 (conto 330031)											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022	2023	2024					2019	2020	
n. 1Utenza servita con attività di assistenza specializzata da parte degli uffici promozionali del Sistema Camerale Regionale	Numero di utenti assistiti dagli uffici del Sistema Camerale Regionale per l'accesso a programmi promozionali, contributi ed ausili, anche non direttamente gestiti con i fondi dell'Ente (da documentare con schede/reportistica ad hoc/email)	numero/ conteggio	30	70	70	qualità erogata	numero	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 3 "Promozione e Assistenza alle Imprese"/ Servizio n. 5 "Relazioni con l'Azienda Speciale"/ Azienda Speciale "ASSET Basilicata"	n.65	n.96	n.72
Note												



O.S. n. 6 Progettazione d'interventi di sviluppo per l'innovazione e la competitività delle imprese

Descrizione e finalità	La scelta strategica operata è quella di moltiplicare i benefici sul territorio in termini di sviluppo, innovazione e competitività, attraverso la definizione e l'attuazione di progetti ideati e realizzati in maniera sinergica tra la Camera e i diversi attori locali, nazionali ed esteri, siano essi soggetti pubblici che soggetti privati. Attraverso la priorità strategica della "Co-progettazione e co-finanziamento" s'intende intercettare nuove risorse rispetto alle dimezzate entrate camerali, al fine di realizzare iniziative utili per lo sviluppo del territorio a tutto campo.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo: ■ Imprese ■ Associazioni di categoria □ Consumatori ■ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale: ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders: ■ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: ■ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – "Competitività e sviluppo delle imprese"											
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – "Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale"											
Risorse economiche allocate	€ 472.200,00 (Conti: 330024 - quota parte 330036 - 330097)											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Attività progettuale del Sistema Camerale Regionale	Numero di progetti presentati direttamente o aventi quali partner le Strutture del Sistema Camerale Regionale	Numero/conteggio	5	7	7	efficienza	numero	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 3 "Promozione e Assistenza alle Imprese" / Servizio n. 5 "Relazioni con l'Azienda Speciale" / Azienda Speciale "ASSET Basilicata"	n.4	n.8	n.7
Note												



O.S. N. 7 FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE - OBIETTIVO COMUNE(*)

Descrizione	Si tratta di un obiettivo che Unioncamere ha definito per promuovere l'ampliamento delle attività dei PID al fine di agevolare lo sviluppo delle competenze digitali delle PMI nonché la conoscenza delle nuove tecnologie. L'obiettivo verrà perseguito attraverso servizi di info-formazione e attività di assistenza, prevedendo anche l'ampliamento dell'offerta mediante iniziative su temi ad alto potenziale, in particolare sulle key enabling technologies (KET) come ad esempio l'intelligenza artificiale (IA) e la cybersecurity.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria □ Consumatori ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : □Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – “Competitività e sviluppo delle imprese”											
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetti industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”											
Risorse economiche allocate	€ 226.800,00 (conto 330116)											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022 (**)	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese	/	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	>= 84	>= 50	>= 130	output	numero	□ database ■ applicativo (Progetti 20% DA) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	156	55	ND
n. 2Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID	/	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	>= 8	>= 8	>= 8	output	numero	□ database ■ applicativo (Progetti 20% DA) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	7	7	ND
n. 3 Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID	/	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	>= 80	>= 80	>= 80	output	numero	□ database ■ applicativo (Cruscotto transizione digitale) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	ND	ND	7
n. 4 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0	/	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno / 100. imprese attive al 31/12	>= 0,23	>= 0,35	>= 0,4	Efficacia	numero	□ database ■ applicativo (Progetti 20% DA) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	0,36	0,17	0,15
Note	(*)Obiettivo comune introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024 (**)Per l'annualità 2022: i risultati dei target saranno parametrati ai valori annui conseguiti e i target per il raggiungimento dell'obiettivo >= 2											



O.S. n. 8 Tutela delle filiere agroalimentari e valorizzazione delle eccellenze territoriali

Descrizione	La promozione del territorio attraverso interventi di tutela delle filiere produttive locali e di valorizzazione delle eccellenze dei prodotti rappresenta una linea d'intervento di primaria importanza, essendo connaturata all'attuale mission dell'Ente in materia di "qualificazione aziendale e dei prodotti". La valorizzazione delle produzioni e delle eccellenze territoriali in forma di filiera, inoltre, consente di promuovere il prodotto nelle sue diverse dimensioni, riconoscendo la dovuta importanza a tutte le fasi del processo produttivo, incrementando, così, il valore del prodotto "Made in Basilicata".											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria ■ Consumatori □ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale □ Scuola e Università Sistema sociale: □ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : □ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – "Regolazione dei mercati"											
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – "Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori"											
Risorse economiche allocate	€ 79.800,00 (quota parte conto 330031) + € 15.200,00(conto 325083)											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore(*)			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022 (**)	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Svolgimento dell'attività di controllo sui prodotti agroalimentari Dop e Igp	Numero di prodotti agroalimentari Dop e Igp assoggettati a controlli da parte delle strutture della Camera di commercio della Basilicata	numero/ conteggio	4	3	3	qualità erogata	numero	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 1 "Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali"/ Servizio n.1 "Governo Camerale"/ Azienda Speciale "ASSET Basilicata"	n.9	n.9	n.3
Note	(*)Target modificati in sede di aggiornamento del Piano della Performance 2021-2023 (**)L'attività di controllo sulla "Melanzana rossa di Rotonda Dop" è autorizzata fino al 31 luglio 2022, mentre l'attività di controllo sulla "Lucanica di Picerno IGP" non è ancora stata autorizzata dal MIPIAF											



O.S. n. 9 Valorizzazione integrata della filiera del turismo e della cultura

Descrizione	La promozione del territorio attraverso interventi di tutela delle filiere produttive locali, di marketing territoriale e di valorizzazione delle eccellenze rappresenta un obiettivo strategico di primaria importanza che, attraverso iniziative ben strutturate, potrà conseguire importanti effetti sinergici per lo sviluppo del territorio.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria ■ Consumatori □ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale ■ Scuola e Università Sistema sociale: ■ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : ■ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – “Competitività e sviluppo delle imprese”											
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”											
Risorse economiche allocate	€ 126.000,00 (conto 330120)											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022	2023	2024					2019	2020 (*)	
n.1 Rilevazione dei risultati da parte degli operatori economici lucani partecipanti ad iniziative ed eventi di promozione turistica integrata organizzati dalle strutture del Sistema Camerale Regionale	Predisporre relazione di analisi dei risultati di almeno n. 10 questionari di rilevazione somministrati agli utenti di riferimento, che usufruiscono dei servizi offerti dalle strutture del Sistema Camerale Regionale	% di realizzazione	100%	100%	100%	outcome	percentuale	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	n.d.	100%	100%
Note	(*)Indicatore introdotto nel ciclo di programmazione 2020/2022											



O.S. N. 10 SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE- OBIETTIVO COMUNE(*)

Descrizione	Si tratta di un obiettivo che Unioncamere ha definito per supportare le PMI del territorio, per avviarne e/o consolidarne la presenza all'estero attraverso attività di info-formazione, orientamento ai mercati e assistenza specialistica (piani per export, analisi di mercato, etc.). Tale obiettivo è da perseguire anche mediante il ripensamento dei servizi per l'estero, ossia digitalizzando l'offerta degli stessi e, al contempo, definendone nuovi.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria □ Consumatori □ Mondo del lavoro, ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale □ Scuola e Università Sistema sociale: □ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : □ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	016 – “Commercio internazionale”											
Programma (D.M.27/03/2013)	Programma 005 – “Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy”											
Risorse economiche allocate	€36.808,20 (Conto: 330025) + € 51.030,00 (conto 330127)											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022 (**)	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione	/	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	>= 66	>= 66	>= 66	Output	Numero	□ database ■ applicativo (Osservatorio camerale) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l'Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	562	54	17
n. 2 Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati	/	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	>= 6	>= 7	>= 10	Output	Numero	□ database ■ applicativo (Osservatorio camerale) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l'Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	0	49	0
n.3 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione	/	N. imprese supportate / N. imprese esportatrici	>= 21,32%	>= 21,32%	>= 21,32%	Efficacia	Percentuale	□ database ■ applicativo (Osservatorio camerale – Elaborazione Tagliacarne su dati ISTAT) □ report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l'Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	171,87 %	16,51 %	5,20%
N 4 Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione	/	N. quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 gg. lavorativi dalla presentazione	>= 34	>= 34	>= 34	Qualità	Numero	□ database □ applicativo ■ report (Rilevazione ad hoc CCIAA)	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l'Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	25	20	35
Note	(*) Obiettivo comune introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024 (**). Per l'annualità 2022: i risultati dei target saranno parametrati ai valori annui conseguiti e i target per il raggiungimento dell'obiettivo >= 2											



O.S. N. 11 FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE – OBIETTIVO COMUNE(*)

Descrizione	Si tratta di un obiettivo che Unioncamere ha definito per il consolidamento della strategia di semplificazione da parte delle Camere di commercio attraverso: • l'estensione del numero dei Comuni aderenti al SUAP; • il potenziamento degli strumenti del Fascicolo Informatico di impresa (nell'ottica del principio once-only) e del Cassetto digitale; • un'importante operazione di pulizia e riqualificazione del data base del R.I., mediante la cancellazione delle imprese non attive al fine di aggiornare la rappresentazione del sistema economico del Paese											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria □ Consumatori □ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale : ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale □ Scuola e Università Sistema sociale: □ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders: □ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”											
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”											
Risorse economiche allocate	€ ///N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target indicatore			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022(**)	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov	/	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov	>=10.100	>=10.200	>=10.300	Output	Numero	□ database ■ applicativo (Cruscotto transizione digitale) □ report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/ Servizio n.3 “Registro Imprese”	13013	9839	10049
n.2 Grado di adesione al cassetto digitale	/	N. imprese aderenti Cassetto digitale / N. imprese attive al 31/12	>=30%	>=30,5%	>=31%	Efficacia	Percentuale	□ database ■ applicativo (Cruscotto transizione digitale) □ report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.3 “Registro Imprese”	9,3%	19,27%	29,77%
n. 3 Grado di rilascio di strumenti digitali	/	N. strumenti digitali rilasciati *N. dispositivi (certificati: primo rilascio e rinnovi) di firma digitale (smart card e token) NB: dato conforme a quello indicato nel questionario ministeriale di valutazione del funzionamento del Registro imprese/100 imprese attive al 31/12	>=9,18	>=10	>=11	Efficacia	Numero	□ database ■ applicativo (Osservatorio camerale) □ report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.4 “Regolazione del mercato”	7,32	10,89	9,50
n. 4 Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP	/	Livello di coinvolgimento dei Comuni (ΣComuni convenzionati + Comuni deleganti) nella collaborazione con la gestione del SUAP	>=124	>=124	>=124	Efficacia	Numero	□ database ■ applicativo (Cruscotto transizione digitale) □ report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/ Servizio n.3 “Registro Imprese”	124	124	124
Note	(*)Obiettivo comune introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024 (**) Per l'annualità 2022: i risultati del target saranno parametrati ai valori annui conseguiti e i target per il raggiungimento dell'obiettivo >= 2											



O.S. n. 12 Promozione della conoscenza degli strumenti di tutela del consumatore e della fede pubblica e potenziamento dell'attività di vigilanza

Descrizione	La tutela del mercato impone la promozione d'iniziative volte a garantire ed a rafforzare la regolamentazione e la trasparenza del mercato, potenziando le funzioni camerali che afferiscono alle attività ispettive, di vigilanza e di tutela del consumatore e della fede pubblica. L'Ente Camerale, compatibilmente con le risorse finanziarie e umane a disposizione, intende realizzare specifiche azioni, ponendo cura ed attenzione alla difesa dei diritti del consumatore nell'ambito delle relazioni economiche e dei meccanismi del mercato, nonché alla tutela degli interessi delle imprese e degli utenti nell'ambito dei procedimenti di composizione stragiudiziale delle liti.											
Stakeholders	Sistema economico-produttivo : ■ Imprese ■ Associazioni di categoria □ Consumatori □ Mondo del lavoro ■ Professionisti Ambito istituzionale: ■ Istituzioni locali e/o nazionali ■ Rete camerale □ Scuola e Università Sistema sociale: □ Organismi no profit/Sistema culturale Altri Stakeholders : □ Fornitori/Sistema finanziario Stakeholders interni: □ Risorse umane											
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”											
Programma (D.M.27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori.											
Risorse economiche allocate	N.B. Non vi sono conti dedicati; le risorse sono state individuate trasversalmente sulla base della valutazione dei costi generali e del personale.											
Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Risultato atteso			Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo		Risultato raggiunto al 31.12.2021
			2022	2023	2024					2019	2020	
n. 1 Ispezioni sulle officine tachigrafi analogici	Numero di interventi di vigilanza in materia di metrologia legale realizzati nell'anno di riferimento	Numero/Conteggio	10	15	15	efficienza	numero	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.4 “Regolazione del mercato”	n. 45	n. 105	n. 66
n.2 Realizzazione degli interventi di sorveglianza del mercato presso gli operatori del settore orafa assicurando la copertura dell'intero territorio regionale (*)	Numero di interventi di sorveglianza nel settore orafa realizzati nell'anno di riferimento	Numero/Conteggio	5	5	5	efficienza	numero	□ database □ applicativo ■ report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.4 “Regolazione del mercato”	n.d.	n.d.	n.d.
Note	(*)Indicatore introdotto nel ciclo di programmazione 2022/2024											



3.2 – Performance operativa

In questa parte del documento sono riportati gli obiettivi operativi (annuali) definiti dalla Camera di commercio della Basilicata.

Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
1. AMBITO STRATEGICO N.1 "Efficienza organizzativa"	O.S. n. 1 Realizzazione di iniziative di sostegno alla competitività delle imprese e del territorio, secondo logiche di sussidiarietà e di collaborazione con altri soggetti locali	O. O. n. 1 - Sviluppare la rete del Sistema Camerale Regionale
	O.S. n. 2 Innalzare i livelli di comunicazione, di trasparenza e di promozione della legalità ed integrità dell'ente	O. O. n.2 - Garantire la più ampia integrazione tra il ciclo di gestione della performance e la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza
		O. O. n.3 - Garantire l'ottimizzazione dei tempi di pagamento delle fatture passive di acquisto di beni e servizi
	O.S. n. 3 Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente - Obiettivo Comune	//
AMBITO STRATEGICO N. 2 "Semplificazione e tutela del mercato"	O.S. n. 8 Tutela delle filiere agroalimentari e valorizzazione delle eccellenze territoriali	O. O. n. 9 - Garantire l'aggiornamento della documentazione tecnica e la conformità alle linee guida ministeriali
	O.S. n. 3 Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente - Obiettivo Comune	O.O. n. 4 Attività di informazione e sensibilizzazione volta ad incentivare il versamento spontaneo del diritto annuale
		O. O. n. 12 - Diffusione dell'utilizzo del portale impresa in un giorno e dei servizi SUAP
	O.S. n. 11 Favorire la transizione burocratica e la semplificazione – Obiettivo Comune	O. O. n. 13 – Miglioramento dei tempi di evasione delle pratiche RI
O.S. n. 12 Promozione della conoscenza degli strumenti di tutela del consumatore e della fede pubblica e potenziamento dell'attività di vigilanza	O. O. n. 14 - Migliorare la qualità e l'attendibilità dei dati del Registro delle Imprese	
	O. O. n.15 – DPR n.84 del 17 febbraio 2003 Realizzazione interventi di vigilanza degli obblighi dei rivenditori di autovetture nuove in materia di pubblicità con riferimento alle informazioni al consumatore sul risparmio di carburante ed emissione Co2	
	O. O. n.16 - Diffusione della normativa in materia ambientale in un'ottica di semplificazione	
AMBITO STRATEGICO n.3 "Competitività delle imprese locali"	O.S. n. 4 Diffusione della cultura del lavoro e dell'impresa	O. O. n.5 - Realizzare seminari informativi/formativi sui temi della cultura del lavoro e del placement
	O.S. n. 5 Sostegno allo sviluppo economico attraverso la promozione d'investimenti innovativi da parte delle PMI locali	O. O. n.6 - Garantire l'ottimizzazione dei tempi di pagamento dei contributi/voucher previsti dai bandi della Camera di commercio della Basilicata in favore delle imprese beneficiarie
	O.S. n. 6 Progettazione d'interventi di sviluppo per l'innovazione e la competitività delle imprese	O. O. n.7 - Realizzazione di attività promozionali in favore delle imprese del territorio in regime di convenzione e/o cofinanziamento con soggetti pubblici e/o privati
	O.S. n. 7 Favorire la transizione digitale- Obiettivo comune	O.O. n.8 - Supportare le imprese del territorio rispetto ai processi di digitalizzazione per favorirne la competitività
	O.S. n. 9 Valorizzazione integrata della filiera del turismo e della cultura	O. O. n.10 Realizzare seminari informativi/formativi di promozione turistica integrata
	O.S. n. 10 Sostenere lo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese- Obiettivo comune	O. O. n. 11 Rilevazione delle esigenze degli operatori economici del territorio per la preparazione ai mercati internazionali



O.S. n. 1 Realizzazione di iniziative di sostegno alla competitività delle imprese e del territorio, secondo logiche di sussidiarietà e di collaborazione con altri soggetti locali

O. O. n. 1 - Sviluppare la rete del Sistema Camerale Regionale

Descrizione e finalità	Realizzare attività/eventi che favoriscano lo sviluppo integrato del territorio regionale attraverso dinamiche partecipative, che mirino al più ampio coinvolgimento di soggetti pubblici e privati in rete con le strutture del Sistema Camerale Regionale.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	011- “Competitività e sviluppo delle imprese”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”								
Risorse economiche allocate	€ 85.000,00 quota parte (conto 330039)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n.1 Numero di soggetti pubblici e/o privati in rete con le strutture del Sistema Camerale Regionale partecipanti ad attività/eventi di promozione dello sviluppo integrato del territorio	Misurare il numero di soggetti pubblici e/o privati in rete con le strutture del Sistema Camerale Regionale coinvolti in attività/eventi di promozione dello sviluppo integrato del territorio	numero/ conteggio	20	outcome	N.	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali/ Servizio n.1 “Governo Camerale”/Azien da Speciale “ASSET Basilicata”	20	30
Note									



O.S. n. 2 Innalzare i livelli di comunicazione, di trasparenza e di promozione della legalità ed integrità dell'Ente									
O. O. n.2 - Garantire la più ampia integrazione tra il ciclo di gestione della performance e la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza									
Descrizione e finalità	Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza 2022/2024 nell'ambito del ciclo di gestione della performance è strumentale per favorire la più ampia integrazione tra i due cicli di programmazione.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	032 – “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	002 – “Indirizzo politico” e 003 – “Servizi generali, formativi e approvvigionamenti per le amministrazioni pubbliche”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n.1 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza 2022/2024	Monitoraggio al 15 ottobre 2022 del livello di attuazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza 2022/2024	% di realizzazione del monitoraggio	100%	Efficacia	percentuale.	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali”/ Servizio n.1 “Governo Camerale”	100%	100%
Note									



O.S. n. 2 Innalzare i livelli di comunicazione, di trasparenza e di promozione della legalità ed integrità dell'ente									
O. O. n.3 - Garantire l'ottimizzazione dei tempi di pagamento delle fatture passive di acquisto di beni e servizi									
Descrizione e finalità	Garantire attraverso l'ottimizzazione dei tempi di pagamento delle fatture passive l'innalzamento del livello di qualità delle attività e delle procedure di competenza dell'Ente e la maggiore trasparenza dell'azione amministrativa.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	032 – “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	002 – “Indirizzo politico” e 003 – “Servizi generali, formativi e approvvigionamenti per le amministrazioni pubbliche”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n.1 Tempestività di pagamento delle fatture passive	Tempistica per il pagamento delle fatture passive regolarmente ricevute intesa come media di giorni naturali consecutivi impiegati per il pagamento	numero di giorni naturali consecutivi impiegati per il pagamento delle fatture regolarmente ricevute e non contestate /totale numero fatture (*) (*). Sono escluse dal conteggio le fatture che contrattualmente prevedono un termine di pagamento più lungo dei 30 giorni	25	efficienza	giorni	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali”/ Servizio n.2“Finanza e Organizzazione”	18,01	12,54
Note									



O.S. n. 3 Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente - Obiettivo Comune									
O. O. n.4 - Attività di informazione e sensibilizzazione volta ad incentivare il versamento spontaneo del diritto annuale (*)									
Descrizione e finalità	Gli uffici camerali intendono essere di supporto agli utenti nel pagamento del diritto annuale 2022 al fine di ridurre al minimo la possibilità di commettere errori, in aggiunta ai consueti contenuti informativi abitualmente messi a disposizione sul sito istituzionale dell'Ente.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
n. 1 Organizzazione di webinar informativi, partecipati da imprese ed ordini professionali, su termini di pagamento e modalità di calcolo e versamento del diritto annuale	Numero di webinar organizzati dagli uffici camerali.	Numero di webinar organizzati dagli uffici camerali.	2	outcome	N	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.3 “Registro Imprese”	n.d.	n.d.
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2022/2024								



O.S. n. 4 Diffusione della cultura del lavoro e dell'impresa

O. O. n.5 - Realizzare seminari informativi/formativi sui temi della cultura del lavoro e del placement

Descrizione e finalità	Costituire e/o rafforzare i servizi del Sistema camerale regionale in materia di orientamento, percorsi di alternanza scuola lavoro, tirocini e/o in ogni iniziativa sui temi della cultura del lavoro e del placement, per favorire l'incontro tra scuola e impresa.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	011- "Competitività e sviluppo delle imprese"								
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - "Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale"								
Risorse economiche allocate	€ 44.730,00 (conto 330118)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020 (*)	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
n.1 Seminari informativi/formativi realizzati entro il 31/12/2022 sui temi della cultura del lavoro e del placement	Numero di seminari realizzati anche da remoto entro il 31/12/2022	numero/ conteggio	6	efficacia	numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 3 "Promozione e Assistenza alle Imprese"/ Servizio n. 5 "Relazioni con l'Azienda Speciale"/ Azienda Speciale "ASSET Basilicata"	n.d.	15
Note	(*) Indicatore inserito nel ciclo di programmazione 2021/2023								



O.S. n. 5 Sostegno allo sviluppo economico attraverso la promozione d'investimenti innovativi da parte delle PMI locali
O. O. n.6 - Garantire l'ottimizzazione dei tempi di pagamento dei contributi/voucher previsti dai bandi della Camera di commercio della Basilicata in favore delle imprese beneficiarie

Descrizione e finalità	Garantire la tempestività dei pagamenti dei contributi/voucher previsti dai bandi della Camera di commercio della Basilicata in favore delle imprese beneficiarie nel rispetto dei target temporali definiti.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – “Competitività e sviluppo delle imprese”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetti industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”								
Risorse economiche allocate	quota parte € 322.560,00 (conti 330116, 330118 e 330127)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020 (*)	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n. 1 Tempestività nel pagamento alle imprese beneficiarie di contributi-voucher previsti da bandi della Camera di commercio della Basilicata nel rispetto del target definito	Tempistica per l'emissione del mandato di pagamento di contributi-voucher previsti dai bandi camerali in favore delle imprese beneficiarie, intesa come media di giorni lavorativi impiegati	n. di giorni lavorativi impiegati per l'emissione di tutti i mandati di pagamento di contributi-voucher previsti dai bandi camerali (decorrenti dalla data di ricezione della rendicontazione completa da parte dell'impresa beneficiaria) / totale delle rendicontazioni/domande complete pervenute	30	efficienza	giorni	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l'Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	n.d.	11,97
Note	(*) Indicatore inserito nel ciclo di programmazione 2021/2023								



O.S. n. 6 Progettazione d'interventi di sviluppo per l'innovazione e la competitività delle imprese									
O. O. n.7 - Realizzazione di attività promozionali in favore delle imprese del territorio in regime di convenzione e/o cofinanziamento con soggetti pubblici e/o privati									
Descrizione e finalità		Garantire la realizzazione di attività promozionali in favore delle imprese del territorio in regime di convenzione e/o cofinanziamento con soggetti pubblici e/o privati nel rispetto delle procedure e dei criteri del “Regolamento per la concessione di contributi a sostegno di eventi ed iniziative promozionali organizzati da terzi”.							
Missione (D.M. 27/03/2013)		011 – “Competitività e sviluppo delle imprese”							
Programma (D.M. 27/03/2013)		005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”							
Risorse economiche allocate		€ 85.000,00 quota parte (conto 330039)							
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n. 1 Finanziamento in regime di convenzione e/o cofinanziamento di iniziative in applicazione del “Regolamento per la concessione di contributi a sostegno di eventi ed iniziative promozionali organizzati da terzi”	Numero di iniziative finanziate in regime di convenzione e/o cofinanziamento in applicazione del “Regolamento per la concessione di contributi a sostegno di eventi ed iniziative promozionali organizzati da terzi”	numero/ conteggio	4	efficienza	numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”	n.6	n.6
Note									



O.S. n. 7 Favorire la transizione digitale- Obiettivo comune									
O.O. n.8 - Supportare le imprese del territorio rispetto ai processi di digitalizzazione per favorirne la competitività (*)									
Descrizione e finalità	Promuovere i servizi e i progetti del Sistema Camerale Regionale volti a favorire i processi di digitalizzazione delle imprese del territorio, per favorirne la competitività.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – “Competitività e sviluppo delle imprese”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riasseti industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”								
Risorse economiche allocate	€ 226.800,00 (conto 330116)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
Imprese del territorio supportate da parte delle strutture del Sistema Camerale Regionale in processi di digitalizzazione	Numero di imprese supportate dalle strutture del Sistema Camerale Regionale in processi di digitalizzazione, da documentare con reportistica ad hoc	numero/ conteggio	36	qualità erogata	numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	n.d.	65
Note	(*) Obiettivo modificato nel ciclo di programmazione 2021/2023								



O.S. n. 8 Tutela delle filiere agroalimentari e valorizzazione delle eccellenze territoriali

O. O. n. 9 - Garantire l'aggiornamento della documentazione tecnica dei piani di controllo alle D.O. e I.G. sottoposte ai controlli della Camera di commercio della Basilicata (*)

Descrizione e finalità	Garantire alle imprese iscritte alle D.O. e I.G. sottoposte ai controlli della Camera di commercio della Basilicata il conseguimento delle relative certificazioni in conformità alla normativa vigente e alle linee guida ministeriali.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ 79.800,00 (quota parte conto 330031) + € 15.200,00 (conto 325083)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
n. 1 Aggiornamento del piano di controllo della “DOP Fagioli bianchi di Rotonda” e della relativa modulistica	Aggiornamento del piano di controllo della DOP Fagioli bianchi di Rotonda e della relativa modulistica sulla base delle linee guida del Ministero Politiche Agricole e Forestali pubblicando i relativi documenti sul sito istituzionale entro il 30/11/2022	Percentuale di realizzazione	100%	efficienza	Percentuale	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali” / Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	n.d.	n.d.
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2022/2024								



O.S. n. 9 Valorizzazione integrata della filiera del turismo e della cultura									
O. O. n.10 Realizzare seminari informativi/formativi di promozione turistica integrata (*)									
Descrizione e finalità	Organizzare iniziative informative e formative di promozione turistica integrata, allo scopo di favorire lo sviluppo e la valorizzazione del territorio, coinvolgendo direttamente operatori economici nazionali e/o internazionali								
Missione (D.M. 27/03/2013)	011 – “Competitività e sviluppo delle imprese”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Regolamentazione, incentivazione dei settori imprenditoriali, riassetto industriali, sperimentazione tecnologica, lotta alla contraffazione, tutela della proprietà industriale”								
Risorse economiche allocate	€ 126.000,00 (conto 330120)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
n. 1 Seminari informativi/formativi realizzati entro il 31/12/2022 sui temi della promozione turistica integrata	Numero di seminari realizzati anche da remoto entro il 31.12.2022	numero/ conteggio	1	efficacia	Numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	n.d.	3
Note	(*) Obiettivo modificato nel ciclo di programmazione 2021/2023								



O.S. n. 10 Sostenere lo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese- Obiettivo comune
O. O. n. 11 Rilevazione delle esigenze degli operatori economici del territorio per la preparazione ai mercati internazionali

Descrizione e finalità	Supportare le imprese del territorio in particolare le PMI nei processi di internazionalizzazione attraverso la rilevazione delle esigenze degli operatori del territorio.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	016 – “Commercio internazionale”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 – “Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy”								
Risorse economiche allocate	€ 36.808,20 (Conto: 330025) + € 51.030,00(conto 330127)								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n. 1 Analisi dei risultati di rilevazione delle esigenze degli operatori economici lucani partecipanti ad iniziative ed eventi di promozione turistica integrata organizzati dalle strutture del Sistema Camerale Regionale	Predisposizione di una relazione di analisi dei risultati di almeno n. 15 questionari di rilevazione somministrati agli utenti di riferimento, che usufruiscono dei servizi offerti dalle strutture del Sistema Camerale Regionale	% di realizzazione	100%	efficacia	Numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese”/ Servizio n. 5 “Relazioni con l’Azienda Speciale”/ Azienda Speciale “ASSET Basilicata”	n.d.	100%
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2021/2023								



O.S. n. 11 Favorire la transizione burocratica e la semplificazione – Obiettivo Comune									
O. O. n. 12 - Diffusione dell'utilizzo del portale impresa in un giorno e dei servizi SUAP (*)									
Descrizione e finalità	Promuovere e diffondere l'utilizzo del portale impresa in un giorno e dei servizi SUAP								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore (**)	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n.1 Organizzazione e/o partecipazione degli uffici del Sistema Camerale Regionale ad incontri informativi e/o formativi in materia di SUAP	Numero di eventi informativi e/o formativi anche in remoto in materia di SUAP organizzati dagli uffici del Sistema Camerale Regionale e/o cui la Camera abbia partecipato	numero/ conteggio	5	efficienza	numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.3 “Registro Imprese”	6	10
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2022/2024 (**) Indicatore n.1 di obiettivo strategico n. 10 inserito nel precedente ciclo di programmazione 2021/2023								



O.S. n. 11 Favorire la transizione burocratica e la semplificazione – Obiettivo Comune									
O. O. n. 13 - Miglioramento dei tempi di evasione delle pratiche RI (*)									
Descrizione e finalità	In un'ottica di costante miglioramento dei servizi erogati, sarà verificata e resa sempre più performante la tempistica di evasione delle pratiche del R.I.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al 31.12.2021
			2022						
n.1 Tempestività di evasione delle istanze del R.I.	Numero medio di giorni trascorsi dalla protocollazione all'evasione delle pratiche del R.I., al netto dei tempi di sospensione dal 01/07/2022 al 31/12/2022 (cfr. valore 6,7 II semestre 2021 da applicativo Priamo)	n. di giorni impiegati per l'evasione della pratica R.I. come rilevati dall'applicativo Priamo	6	efficienza	numero	<input type="checkbox"/> database <input checked="" type="checkbox"/> applicativo (Priamo) <input type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.3 “Registro Imprese”	n.d.	n.d.
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2022/2024								



O.S. n. 11 Favorire la transizione burocratica e la semplificazione – Obiettivo Comune									
O. O. n. 14 - Migliorare la qualità e l'attendibilità dei dati del Registro delle Imprese (*)									
Descrizione e finalità	Migliorare la qualità dei dati del Registro delle imprese e garantire il tempestivo l'aggiornamento degli stessi attraverso lo svolgimento delle procedure di cancellazione d'ufficio, ai sensi dell'art. 40 del D.L.n.76/2020 c.d. Decreto Semplificazioni, come modificato in sede di conversione con Legge 11 settembre 2020, n. 120, che affida al Conservatore il provvedimento conclusivo delle procedure d'ufficio della cancellazione di soggetti non più operativi.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
Miglioramento della qualità dei dati del Registro Imprese attraverso lo svolgimento delle procedure di cancellazione d'ufficio di soggetti non più operativi, ai sensi del D.L.n.76/2020 c.d. Decreto Semplificazioni	Completare la procedura di cancellazione d'ufficio di soggetti non più operativi nel rispetto dell'iter procedurale di cui all'art. 40 del D.L.n.76/2020 c.d. Decreto Semplificazioni, convertito con Legge n. 120/2020 con determinazione del Conservatore del registro delle imprese	n. posizioni (imprese individuali/società di persone/società di capitali) cancellate con determinazioni del Conservatore del registro delle imprese	300	outcome	Numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.3 “Registro Imprese”	n.d. (*)	1333 (**)
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2021/2023 (**) Valore conseguito in ragione d'anno								



O.S. n. 12 Promozione della conoscenza degli strumenti di tutela del consumatore e della fede pubblica e potenziamento dell'attività di vigilanza

O. O. n.15 – DPR n.84 del 17 febbraio 2003 Realizzazione interventi di vigilanza degli obblighi dei rivenditori di autovetture nuove in materia di pubblicità con riferimento alle informazioni al consumatore sul risparmio di carburante ed emissione Co2 (*)

Descrizione e finalità	Sarà svolta apposita attività di vigilanza a garanzia della corretta informazione ai consumatori sul consumo di carburante e l'emissione di CO2 delle autovetture nuove esposte o offerte in vendita o in leasing.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
n. 1 Realizzazione di attività ispettiva presso i punti vendita che espongono o offrono in vendita o in leasing un'autovettura nuova assicurando la copertura dell'intero territorio regionale	Numero di interventi di vigilanza presso le concessionarie ubicate sul territorio regionale, individuate a campione	numero/ conteggio	10	efficacia	numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.4 “Regolazione del mercato”	n.d.	n.d.
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2022/2024								



O.S. n. 12 Promozione della conoscenza degli strumenti di tutela del consumatore e della fede pubblica e potenziamento dell'attività di vigilanza

O. O. n.16 – Diffusione della normativa in materia ambientale in un'ottica di semplificazione (*)

Descrizione e finalità	Lo scopo dell'attività info-formativa che si intende realizzare attraverso il presente obiettivo è quello di dare alle imprese iscritte all'Albo gestori ambientali gli strumenti per garantire una corretta gestione degli adempimenti amministrativi previsti dalla normativa vigente in materia ambientale.								
Missione (D.M. 27/03/2013)	012 – “Regolazione dei mercati”								
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 – “Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori”								
Risorse economiche allocate	€ /// N.B. Non vi sono conti dedicati: le spese riguardano oneri figurativi relativi ai costi generali e costi del personale dedicato.								
Indicatore	Descrizione indicatore	Algoritmo di calcolo indicatore	Target indicatore	Tipo di indicatore	Unità di misura	Fonte Indicatore	Struttura Responsabile	Consuntivo 2020	Ultimo valore osservato al
			2022						31.12.2021
n. 1 Programmazione e realizzazione di 2 eventi formativi e/o di aggiornamento rivolti alle imprese iscritte all'Albo, in materia di gestione dei rifiuti e adempimenti collegati	Numero di eventi formativi rivolti alle imprese e professionisti	numero/ conteggio	2	efficacia	numero	<input type="checkbox"/> database <input type="checkbox"/> applicativo <input checked="" type="checkbox"/> report	Area Dirigenziale n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato”/Servizio n.4 “Regolazione del mercato”	n.d.	n.d.
Note	(*) Obiettivo inserito nel ciclo di programmazione 2022/2024								



3.3 – Performance individuali

OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2022 DEL SEGRETARIO GENERALE – DIRIGENTE Area n. 1 “Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali” -
DIRIGENTE AREA n. 3 “Promozione e Assistenza alle Imprese” - Avv. Patrick SUGLIA

Obiettivi individuali		Peso attribuito Obj	Grado raggiungimento Obj	Punteggio
		<p>Obj_1 Assicurare il coordinamento, l’armonizzazione e la condivisione dei processi per l’efficiente svolgimento delle funzioni e per l’erogazione dei servizi da parte degli uffici dell’Area dirigenziale n. 3 e dell’Azienda Speciale “ASSET Basilicata” in linea con gli indirizzi della Giunta</p> <p>Indicatore di Obj_1 : Trasmissione al Presidente di n. 2 report sull’andamento dell’attività promozionale con focus sulle relazioni Camera/Azienda Speciale</p>	50%	100%
<p>Obj_2 Rafforzare il senso di appartenenza del tessuto imprenditoriale locale e valorizzarne l’assidua presenza sul territorio</p> <p>Indicatore di Obj_2 : Indizione della seconda edizione regionale del “Bando per l’assegnazione di riconoscimenti in favore delle imprese del territorio” e presentazione alla Giunta delle proposte di graduatoria entro il 20 dicembre</p>	50%	100%	21,0	
		100%		



OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2022 DELLA DIRIGENTE AREA 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato” –

CONSERVATORE DEL REGISTRO DELLE IMPRESE - VICESEGRETARIO GENERALE - Avv. Caterina Famularo

Obiettivi individuali		Peso attribuito Obj	Grado raggiungimento Obj	Punteggio
	Obj_1 Garantire l'efficienza e il rispetto dei tempi di erogazione dei servizi camerali rientranti nell'area dirigenziale di competenza da parte degli uffici delle sedi camerali in linea con gli indirizzi della Giunta	50%	100%	20,0
	Indicatore di Obj_1 : Predisposizione di un programma formativo e di affiancamento trasversale degli operatori camerali e degli addetti di strutture collegate che consenta di sopperire ad esigenze impreviste e alle criticità derivanti dalla carenza di personale e conseguente rendicontazione entro il 31 ottobre			
	Obj_2 Garantire la uniformità ed omogeneità delle prassi e dei criteri di istruttoria delle istanze trasmesse al Registro delle Imprese	50%	100%	20,0
	Indicatore di Obj_2 : Emanazione di n. 3 direttive rivolte al personale e/o agli utenti professionisti contenenti indicazioni operative in materia di Registro delle Imprese			
		100%		



3.4 – Rischi corruttivi e trasparenza

Con l'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, è stato introdotto un rinnovato approccio alle politiche di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione, ponendo a carico delle amministrazioni pubbliche una serie di rigorosi adempimenti.

La legge in questione si inserisce nell'ambito della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione ed è volta a dare attuazione alle Convenzioni internazionali in materia, con particolare riguardo alla Convenzione ONU di Mérida adottata il 31 ottobre 2003 (ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116) e alla Convenzione penale sulla corruzione adottata a Strasburgo il 27 gennaio 1999 (ratificata con legge 28 giugno 2012, n.110).

La corruzione è un fenomeno economico, politico e sociale complesso difficile da definire univocamente e ancor più da misurare e valutare, che nuoce gravemente all'economia e alla società nel suo complesso, ostacolando lo sviluppo economico (distorsione delle risorse pubbliche ed incidenza negativa sulla crescita, sulla competitività e sull'accrescimento degli investimenti), e che indebolisce la democrazia e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e nei meccanismi di legittimazione democratica, danneggiando la giustizia sociale e l'autorevolezza dello stato di diritto, minando alla stabilità e alla sicurezza della società, violando il principio di eguaglianza e i valori dell'etica e della giustizia,

Le novità introdotte dalla legge 190/2012, unitamente ai successivi provvedimenti normativi in materia di lotta alla corruzione, di trasparenza e di integrità nella pubblica amministrazione, hanno riempito diverse lacune preesistenti dell'ordinamento giuridico italiano, superando l'approccio alla corruzione basato sulla mera repressione penale ed introducendo articolate strategie di contrasto preventivo, basate sul rafforzamento delle regole dell'integrità e della legittimità dell'azione amministrativa.

La Legge n. 190/2012, pertanto, mira ad intervenire sull'«illegalità nella pubblica amministrazione», richiamando un concetto di corruzione in senso ampio “comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontra l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”(cfr. Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della funzione pubblica)anche al di fuori del perimetro delle condotte di corruzione penalmente rilevanti, nel cui ambito, peraltro, sono da ricomprendere non solo i reati strettamente definiti come “corruttivi”, ma anche altri reati riferiti ad atti che la legge definisce “condotte di natura corruttiva”.

Il legislatore con il chiaro intento di arginare i dilaganti fenomeni di malcostume e di corruzione all'interno delle pubbliche amministrazioni, ha adottato un articolato piuttosto analitico che si fonda essenzialmente su alcuni pilastri:

- l'adozione di misure in via preventiva e di natura amministrativa e non solo penale;
- la creazione di un sistema pubblico di prevenzione della corruzione;
- l'introduzione di specifiche sanzioni;
- la revisione delle regole sull'organizzazione amministrativa interna.

Seguendo tale impostazione, il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con la Legge 11 agosto 2014, n.114 recante “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli*



uffici giudiziari”, ha tra l’altro definito le nuove funzioni dell’Autorità Nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC) concentrando le sue attività sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni ed ha introdotto un nuovo regime di sanzioni per l’omessa adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione e dei codici di comportamento.

Rileva, dunque, il ruolo svolto dall’ANAC rispetto alle attività delle pubbliche amministrazioni soprattutto attraverso le indicazioni fornite alle stesse attraverso il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e i suoi aggiornamenti, che ai sensi dell’art. 1 comma 2 bis della L.190/2012 costituisce “atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione”.

La presente sezione del documento di programmazione, pertanto, nel rispetto delle disposizioni normative e delle indicazioni contenute nel PNA e nei successivi aggiornamenti, costituisce lo strumento attraverso il quale la Camera di commercio della Basilicata sistematizza e descrive il “processo” articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare la propria strategia di prevenzione della corruzione.

L’ultimo Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall’ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, cui fare riferimento contiene in sé il consolidamento di tutte le indicazioni fornite fino ad oggi nei precedenti Piani anticorruzione adottati dall’ANAC e prima ancora dalla CIVIT, nonché le ulteriori integrazioni derivanti dagli orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori da parte della medesima Autorità.

L’attività di programmazione in questione è stata realizzata ricostruendo il sistema dei processi gestiti dall’Ente camerale, con particolare attenzione a quelli nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione ed indicando gli interventi organizzativi miranti a prevenirli (Allegato n. 2 Mappatura dei processi).

Secondo le indicazioni fornite dall’ANAC, da ultimo il PNA 2019, le misure di prevenzione del rischio si dividono in due categorie fondamentali:

- **misure generali**: sono quelle che *“si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull’intera amministrazione o ente”*;
- **misure specifiche**: sono quelle che *“si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio”*.

Di seguito le misure di prevenzione della corruzione a valere sul ciclo 2022/2024 come definite su proposta del Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Camera di commercio della Basilicata, in conformità alle indicazioni dell’Autorità Anticorruzione.

MISURE GENERALI

Nell’ambito delle misure generali, si collocano le misure obbligatorie, tali in quanto la loro applicazione discende obbligatoriamente dalla legge e/o da altre fonti normative. Trattasi di misure spiccatamente organizzative e pertanto sono state oggetto di valutazione in particolare con riferimento agli esiti alle analisi del contesto di riferimento dell’Amministrazione.



Di seguito si riportano le misure generali.

TIPOLOGIA DI MISURA (COME DA PNA 2019)	MISURA DI PREVENZIONE	DESCRIZIONE	RESPONSABILI	TEMPI
Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Monitoraggio regime di incompatibilità per conferimento di incarichi dirigenziali	<p>Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico dirigenziale</p> <p>Acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese dal soggetto cui l'Ente intende conferire l'incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 relativamente all'insussistenza di situazioni di inconfiribilità o incompatibilità previste dal decreto stesso, ed effettua le relative verifiche.</p> <p>Acquisizione annuale della dichiarazione sulla insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi capi, Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione delle dichiarazioni rese.</p> <p>Predisposizione e messa a disposizione dei modelli di dichiarazione, pubblicati sul sito istituzionale al seguente link:</p> <p>https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-della-corruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione</p> <p>Tali modelli saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link.</p>	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabile Servizio "Governativo Camerale"	per tutta la durata del piano



Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione Pertanto, in conformità alla sopracitata normativa e alle linee guida di cui alla delibera ANAC n.215 del 26 marzo 2019 si prevede che il provvedimento motivato di rotazione straordinaria debba essere adottato con immediatezza, anche con riferimento agli incarichi conferiti sulla base di un rapporto fiduciario, nelle seguenti ipotesi: ■ l'Amministrazione venga a conoscenza dell'avvio del procedimento penale a norma dell'art. 129, co. 1 del D.lgs 28 luglio 1989 con riferimento ai reati di natura corruttiva; ■ avvio del procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva.	Segretario Generale	per tutta la durata del piano
Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Doveri di comportamento	I doveri previsti nel Codice di comportamento si inquadrano nell'ambito delle misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici, rappresentando essi una tavola di riferimento che mira a indirizzare tutti i destinatari degli obblighi di condotta ivi previsti allo svolgimento dei propri compiti e funzioni pubbliche "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni della corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico." Specificatamente si richiamano le seguenti disposizioni previste dal Codice approvato con provvedimento di Giunta n. 15 del 16 marzo 2021: ■ il divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione (cfr. art. 2 commi 1 e 2);	l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari dell'Ente, competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55- bis comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. Segretario Generale Dirigenti Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di attività.	per tutta la durata del piano



		<ul style="list-style-type: none">■ il 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 Camerale (cfr. art. 2 comma 3);■ l'obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale (cfr. art. 4);■ il divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità e divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera (cfr. artt. 8 e 9);■ l'obbligo del dipendente di conformare il suo comportamento in servizio ai principi di correttezza e buon andamento e di utilizzare 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 (cfr. art. 10).		
Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Obbligo di astensione del dipendente in caso di conflitto d'interesse	Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi Predisposizione e messa a disposizione di tutto il personale dei modelli di dichiarazione, di cui è stata data pubblicità sul sito istituzionale al seguente link: https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-dellacorrruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione Tali modelli saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link.	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano



Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	<p>Applicazione delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici</p> <p>Acquisizione di apposita dichiarazione da parte dei componenti di commissioni per l'accesso e/o selezioni a pubblici impieghi, nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, per la concessione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici e/o privati in merito all'assenza di condanna, circa l'inesistenza delle cause di incompatibilità e/o astensione previste dalla normativa vigente ai fini dell'assunzione del predetto incarico.</p> <p>Ai fini della formazione delle commissioni, acquisizione delle dichiarazioni rese dai componenti e svolgimento dei relativi controlli, in via preliminare all'adozione del provvedimento di costituzione della commissione.</p> <p>Predisposizione dei modelli di dichiarazione, pubblicizzati sul sito istituzionale al seguente link https://www.basilicata.ccam.com.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-dellacorruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione</p> <p>Tali modelli saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link.</p>	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano
Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001	<p>Applicazione del "Regolamento per la disciplina degli incarichi dei dipendenti della Camera di commercio della Basilicata" con provvedimento della Giunta n. 57 del 27 maggio 2019</p> <p>Predisposizione dei modelli di dichiarazione, pubblicizzati</p>	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano



		<p>sul sito istituzionale al seguente link https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-dellacorrruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione</p> <p>Tali modelli saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link.</p>		
Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	<p>Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;</p> <p>Acquisizione nelle procedure di acquisizione forniture, servizi e lavori, di specifica dichiarazione del partecipante di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto della Camera di commercio della Basilicata nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Contestualmente, previsione nei medesimi bandi di gara o gli atti prodromici agli affidamenti dovranno di apposita clausola con cui sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;</p> <p>Acquisizione da parte del dipendente al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico di apposita dichiarazione di impegno nei</p>	Segretario Generale Responsabile Servizio "Governio Camerale"	per tutta la durata del piano



		<p>tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a non svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione realizzata attraverso poteri autoritativi o negoziali del dipendente stesso</p> <p>Azione di risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.</p> <p>Predisposizione e messa a disposizione di tutto il personale dei modelli di dichiarazione, pubblicati sul sito istituzionale al seguente link: https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-dellacorrruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione</p> <p>Tali modelli saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link</p>		
Imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici	Patti di integrità negli affidamenti	<p>Utilizzo in tutte le procedure di procedure di acquisizione di forniture, servizi e lavori del modello di Patto d'integrità, adottato con provvedimento di Giunta n. 99 del 21 ottobre 2019, pubblicato al seguente link: https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-dellacorrruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione</p> <p>Tale modello resta valido anche con riferimento al presente ciclo di programmazione, salvo eventuali modificazioni e/o integrazioni da apportare in seguito a nuove esigenze da affrontare in corso d'anno.</p>	Segretario Generale Responsabile Servizio "Governare Camerale"	per tutta la durata del piano



PTPCT e formazione	Misure di formazione	Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità Azioni di la diffusione della conoscenza PTPCT e delle misure in esso contenute	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano
PTPCT e rotazione ordinaria	Rotazione ordinaria	In considerazione del breve lasso di tempo intercorso dall'ultima sostanziale rotazione del personale intervenuta nel 2019 e dell'acquisizione degli esiti e dell'analisi dell'attuale organizzazione del lavoro, nel corso del 2022 l'Ente camerale provvederà, se del caso, a disporre ulteriori rotazioni di dipendenti tenendo conto della situazione dimensionale del personale dell'Ente e dei relativi processi da gestire. Ciò al fine di evitare che soggetti non sottoposti a rotazione abbiano il controllo esclusivo dei processi. In tal caso la rotazione sarà realizzata secondo i criteri di seguito specificati: <ul style="list-style-type: none">■ fungibilità dei profili professionali necessari allo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione, con riferimento ai dipendenti interessati alla rotazione;■ graduazione del livello di professionalità a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa;■ rispetto dei diritti individuali dei dipendenti (diritti sindacali, L.104/92, D.Lgs. 151/2001). In combinazione e/o in alternativa alla misura della rotazione, l'Ente intende adottare le seguenti misure che attengono alle modalità di gestione dei propri processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione: <ul style="list-style-type: none">■ utilizzo del meccanismo di "doppia sottoscrizione" delle determinazioni, dove	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano



		firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale; ■ individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti.		
Trasparenza	Misure di trasparenza	Rispetto delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni previsti dal D.Lgs. 33/2013, e successive modificazioni; Determinazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei predetti dati come definiti nell'Allegato n.4 al presente Piano contenente la griglia degli obblighi di trasparenza con indicazione dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; Rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità specificatamente previste nelle procedure di affidamento di contratti pubblici previste dal D.Lgs. 50/2013 e successive modificazioni Garanzia della più ampia pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale delle informazioni afferenti i processi gestiti dall'Ente per consentire ogni forma di controllo da parte del cittadino utente. Sono stati predisposti i modelli di accesso civico e pubblicati sul sito istituzionale al seguente link: https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/accesso-civico Tali modelli se del caso saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link.	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano



		<p>Organizzazione della Giornata della Trasparenza quale un'iniziativa di confronto con gli <i>stakeholders</i> interni ed esterni all'Ente ed altri osservatori qualificati, utile a migliorare la capacità di ascolto, il controllo sociale e i livelli di comunicazione. Per l'organizzazione dell'iniziativa si opererà per uno o due incontri aperti agli utenti esterni ed ai rappresentanti da realizzare eventualmente anche da remoto. Al termine di ciascun incontro è prevista la somministrazione di un questionario che indagherà il livello di gradimento/efficacia dell'evento e delle iniziative illustrate e gli esiti dei feedback acquisiti saranno resi successivamente disponibili online come allegati agli atti degli eventi.</p> <p>La giornata della trasparenza sarà adeguatamente pubblicizzata oltre che sul sito istituzionale anche tramite appositi avvisi e comunicazioni.</p>		
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.	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano
Misure di controllo	Monitoraggio dei tempi procedurali	Il Responsabili dei Servizi, per ciascun procedimento di competenza dovranno far pervenire al Segretario Generale con cadenza semestrale un report riassuntivo della tempistica dei procedimenti.	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano
Misure di controllo	Monitoraggio dei rapporti tra soggetti esterni e Amministrazione	Acquisizione nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e nei procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, di acquisita apposita dichiarazione da parte del soggetto esterno (persona	Segretario Generale Dirigenti e Responsabili dei Servizi, ognuno per la propria area/settore di competenza	per tutta la durata del piano



fisica/ persona giuridica) contraente o interessato ai procedimenti autorizzatori e/o concessori di non avere rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado, con i dirigenti e/o i dipendenti della Camera competenti in relazione ai predetti procedimenti.

Nel caso in cui il soggetto esterno sia una persona giuridica pubblica o privata, la predetta dichiarazione dovrà essere resa dal legale rappresentante il quale dichiarerà, per quanto di propria conoscenza, l'assenza dei predetti rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado, con i dirigenti e/o i dipendenti anche con riferimento ai soci, agli amministratori e/o ai dipendenti del soggetto esterno.

Predisposizione e messa a disposizione di tutto il personale dei modelli di dichiarazione, pubblicati sul sito istituzionale al seguente link:

<https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-dellacorruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione>

Tali modelli saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link

SPECIFICAZIONI

CODICE DI COMPORTAMENTO

La Camera di commercio della Basilicata con provvedimento di Giunta n. 15 del 16 marzo 2021 ha aggiornato il Codice di comportamento dei dipendenti, quale allegato n.3 al PTPCT 2021/2023.

In particolare, il codice di comportamento nel testo definitivo adottato dalla Giunta con la delibera di adozione del presente PTPCT ed accluso allo stesso quale allegato n.3, introduce le disposizioni integrative e/o di dettaglio rispetto a quelle contenute nel Codice generale, in considerazione della specificità dell'Ente Camerale, nel rispetto delle prescrizioni introdotte dalla normativa di riferimento e delle indicazioni fornite dall'ANAC.



I codici di comportamento fissano i doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Essi vanno rispettati in quanto posti dall'ordinamento giuridico, stante il regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole previste dal codice di comportamento come disciplinato dall'art 54, co. 3 del d.lgs 165/2001 e s.m.i.

I doveri previsti nel Codice di comportamento si inquadrano nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici**, secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III, rappresentando una tavola di riferimento fondamentale che mira a indirizzare tutti i destinatari degli obblighi di condotta ivi previsti allo svolgimento dei propri compiti e funzioni pubbliche *“al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni della corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.”*

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di commercio allegato n. 3 al presente Piano, unitamente ai codici disciplinari del personale camerale, è reso pubblico sul sito web istituzionale nella sezione di Amministrazione trasparente al seguente link <https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/codice-disciplinare-codice-condotta>.

Per quanto riguarda i meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento, trova applicazione l'articolo 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, come disciplinato ai sensi dell'art. 31 del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi della Camera di commercio della Basilicata del pubblicato al seguente link del sito istituzionale https://www.basilicata.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/modulistica/files/regolamento_sullorganizzazione_degli_uffici_e_dei_servizi_cciaa_basilicata.pdf

Con riferimento all'ufficio deputato ad emanare pareri sull'applicazione del Codice di comportamento, provvede l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari dell'Ente, competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-bis comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

La rotazione del personale, come classificata dal PNA 2019, ha il fine di ridurre il rischio dell'insorgenza di rapporti/relazioni tra i dipendenti assegnati a un determinato ufficio e gli utenti di tale ufficio, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio di questi ultimi e, nei casi più gravi, il verificarsi di fattispecie illecite di collusione.

In via preliminare, si rappresenta che l'attuazione della presente misura impatta necessariamente con l'assetto macro e micro organizzativo della Camera di commercio della Basilicata, la quale come già rappresentato è un'Amministrazione di recente costituzione che, pertanto, ha necessità di assestare consolidare la distribuzione di compiti e di ruoli del proprio personale.

In merito, è opportuno precisare che a seguito dell'accorpamento delle cessate Camere di commercio di Potenza e Matera nell'unica Camera di commercio della Basilicata, nel rispetto delle esigenze di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nel corso del 2019 è stata attuata una consistente



rotazione del personale. Essa si è sostanziata nella definizione della micro - organizzazione del nuovo Ente camerale a dimensione regionale, da cui è derivata l'assegnazione di parte del personale a servizi e uffici diversi rivestiti presso le cessate Camere di commercio di Potenza e di Matera.

In ogni caso, nel corso del 2021 l'Ente ha operato n. 3 rotazione di personale non dirigenziale.

Nel rispetto delle indicazioni fornite dal PNA e dai suoi aggiornamenti, l'Ente intende utilizzare tale misura non solo con una finalità organizzativa, ma anche in termini strumentali rispetto alla formazione del personale, per accrescerne le competenze e la trasversalità per l'ottimale gestione dei vari processi lavorativi.

ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante "*Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini*"), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "*provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi*". Tale disposizione regola l'istituto della rotazione straordinaria che rientra tra le misure amministrative preventive a tutela dell'immagine e dell'imparzialità dell'amministrazione.

Anche tale misura, pertanto, si inserisce nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III

OBBLIGO DI ASTENSIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI CONFLITTO D'INTERESSE

La misura organizzativa in questione è volta a garantire l'applicazione della regola di carattere generale, valevole per ogni tipo di procedimento amministrativo, che impone l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti nel caso in cui sussista un conflitto di interessi, anche potenziale, che si estrinsechi in un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale.

Anche tale misura, pertanto, si inserisce nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III.

In merito trova applicazione l'art. 6 bis della legge n. 241/1990 rubricato "*Conflitto di interessi*" - introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 - ai sensi del quale il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici sono competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Tale norma va applicata in combinato disposto con le statuizioni di cui al d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 recante "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", ove all'art. 3 si sancisce che il dipendente pubblico deve conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi e successivamente, all'art. 7, dispone che "*il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di*



persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza».

Il Codice di comportamento dell'Ente all'art. 14 rubricato “*Disposizioni particolari per il personale assegnato agli uffici che si occupano di contratti, affidamenti e forniture*” ha dettato una specifica disciplina con riferimento ad incarichi attinenti alle specifiche procedure nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti. In merito, ferma restando l'applicazione delle vigenti disposizioni normative, le altre disposizioni del Codice e del Codice generale in materia di conflitto d'interessi, nonché le specifiche disposizioni recate in materia di contratti pubblici dal D. Lgs 50/2016 e s.m.i., i dipendenti camerale con riferimento ad incarichi attinenti la specifica procedura di gara devono dichiarare se sussistono situazioni di incompatibilità ai sensi dell' art. 51 del codice di procedura civile, ulteriori incompatibilità ed assenza di conflitti di interessi di cui alla normativa vigente avvalendosi dell'apposito modello predisposto e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

MONITORAGGIO REGIME DI INCOMPATIBILITÀ PER CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI

La Camera di commercio adotta la presente misura organizzativa in applicazione delle disposizioni di cui ai Capi V e VI del decreto legislativo n.39/2013 recante “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*” ed in particolare l'articolo 20 rubricato “*Dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità*” ove si prevede che “*All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità di cui al presente decreto. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto. Le dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubblicate nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico. Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta l'inconfiribilità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni.*”

L'Ente acquisisce, conserva e verifica le dichiarazioni rese dal soggetto cui l'Ente intende conferire l'incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 relativamente all'insussistenza di situazioni di inconfiribilità o incompatibilità previste dal decreto stesso, ed effettua le relative verifiche.

Il conferimento dell'incarico avviene solo all'esito positivo della verifica relativa alla veridicità della dichiarazione.

Nello specifico l'acquisizione della dichiarazione e la verifica in ordine alla veridicità della stessa avviene preventivamente al conferimento dell'incarico.

Se la situazione di incompatibilità dovesse emergere al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.



Se la situazione di incompatibilità dovesse emergere nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n.39/2013 e s.m.i. e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Camera di commercio ha adottato la presente misura organizzativa in applicazione del comma 16 ter dell'art. 53 del D. Lgs. n.165/2001 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, introdotto dall'art.1 comma 42 lett. l) dalla legge 190/2012, ove si prevede 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*».

La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III.

CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

La Camera di commercio ha adottato la presente misura organizzativa in applicazione del nuovo art. 35 bis, del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i. recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, introdotto dall'art.1 comma 46 della legge 190/2012, ove si prevede che “*Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari*”.

Tale disposizione deve essere coordinata con il Capo II del D.lgs. n. 39 del 2013 recante “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”, in cui si prevede una specifica disciplina riferita alle inconfiribilità di incarichi con riferimento sia agli incarichi amministrativi di vertice che agli altri incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.



La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III.

In applicazione delle citate disposizioni, non possono essere nominati componenti di commissioni per l'accesso e/o selezioni a pubblici impieghi, nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, per la concessione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici e/o privati coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ai fini della formazione della commissione saranno acquisite in via preliminare le dichiarazioni rese dai componenti, circa l'inesistenza delle cause di incompatibilità e/o astensione previste dalla normativa vigente ai fini dell'assunzione del predetto incarico. Acquisite le dichiarazioni ed avviati i relativi controlli, si procederà all'adozione del provvedimento di costituzione della commissione.

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

La Camera di commercio ha adottato la presente misura organizzativa in applicazione dell'art. 54 bis del D.Lgs. n.165/2001 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, introdotto dalla legge 190/2012 - così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* ove al comma 1 si prevede che *“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.”

A tal riguardo, sono state recepite le indicazioni fornite dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 con la quale sono state adottate le *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)”* proprio al fine di disciplinare le procedure attraverso le quali l'Autorità riceve e gestisce le segnalazioni provenienti non solo dai propri dipendenti, per fatti illeciti avvenuti all'interno della propria struttura, ma anche, per effetto della novità legislativa sopra citata dai dipendenti di altre amministrazioni. In particolare l'ANAC, con le citate linee guida, suggerisce raccomandazioni e indicazioni, anche procedurali, volti ad indirizzare le amministrazioni nell'attuazione ed applicazione dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

In applicazione delle citate disposizioni, quale misura organizzativa obbligatoria, si adotta la procedura di seguito dettagliata, volta ad incentivare le segnalazioni del dipendente, che si coordina



con le disposizioni di cui all'art. 6 del Codice di Comportamento, allegato al presente Piano.

Il dipendente che viene a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni di situazioni di illecito o irregolarità nell'amministrazione è tenuto a farne segnalazione;

La segnalazione può essere indirizzata ai seguenti soggetti:

- a) Superiore gerarchico;
- b) Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La segnalazione è presentata con una delle seguenti modalità:

a) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/segnalazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione" ovvero "riservata/segnalazione al Superiore gerarchico" (in tale ultimo caso occorre specificare il soggetto destinatario della segnalazione). Nel caso di invio a mezzo del servizio postale tramite riservata, la stessa verrà automaticamente recapitata, senza essere in nessun caso aperta dagli uffici preposti alla ricezione della posta, al Responsabile della prevenzione della corruzione ovvero al superiore gerarchico;

b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione, ovvero il superiore gerarchico o il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza. In tal caso, sarà redatto apposito verbale che il dichiarante sottoscrive.

In ogni caso, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, ricevuta la segnalazione sia direttamente dal dipendente che indirettamente dal suo superiore gerarchico, assume le adeguate iniziative a seconda del caso.

La segnalazione deve essere circostanziata in quanto il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'amministrazione;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o ogni altro elemento che consenta di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non esonera il whistleblower dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III.

In attuazione del precedente PTPCT è stato predisposto e messo a disposizione di tutto il personale il modello di dichiarazione, di cui è stata data pubblicità sul sito istituzionale al seguente link:

<https://www.basilicata.camcom.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-della-corruzione/modulistica-Piano-triennale-prevenzione>



Tali modelli se del caso saranno opportunamente aggiornati e contestualmente pubblicizzati al medesimo link.

Nel corso del 2022 si valuterà di aggiornare la presente procedura di segnalazione, secondo le indicazioni di cui alle nuove linee guida ANAC adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” .

FORMAZIONE

La L. n.190/2012 ha individuato la formazione quale misura organizzativa per svolgere un’azione preventiva in tema di anticorruzione e per promuovere la trasparenza e la pubblicità dell’azione pubblica.

La precipua finalità che si intende conseguire attraverso l’attività formativa è la partecipazione di ciascun dipendente all’applicazione fattiva ed attiva del PTPCT contribuendo, in tal modo, alla realizzazione delle misure previste e garantendo, nel contempo, maggiore efficienza nella gestione dei processi dell’Ente.

Per l’attuazione della presente misura, l’Ente camerale realizzerà specifici interventi formativi da erogare prioritariamente al personale maggiormente coinvolto nei processi a rischio corruzione. In particolare, nell’arco del triennio 2022/2024 è prevista la frequenza da parte del personale di corsi specifici, secondo modalità e tempistiche che saranno definite dal Segretario Generale/RPCT, avendo riguardo alle risorse disponibili ed alle complessive esigenze dell’Ente. Sulla base dei predetti criteri, il Segretario Generale/RPCT provvederà a selezionare il personale da avviare ai corsi di formazione.

PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

L’Ente ha inteso inserire, quale ulteriore misura, la predisposizione e l’utilizzo di patti di integrità per l’affidamento di commesse in applicazione del dettato di cui all’art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012 ove si prevede che *“Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*.

Richiamando quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato dall’allora CIVIT - ora ANAC - con Delibera 72/2013, i patti di integrità rappresentano un sistema di clausole di salvaguardia la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante quale presupposto necessario e condizionante per la partecipazione dei concorrenti alle procedure di affidamento di contratti pubblici, in quanto *“il mancato rispetto del protocollo di legalità (...) dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”*.

La predisposizione e l’utilizzo dei patti d’integrità negli affidamenti è finalizzata all’innalzamento dei livelli di legalità ed integrità dell’Ente attraverso strumenti di carattere pattizio che valorizzino i comportamenti eticamente adeguati:

- sia all’esterno, per tutti i partecipanti alle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori;
- sia all’interno, per il personale che si occupa di contratti, affidamenti e forniture nel controllo dell’esecuzione del relativo contratto assegnato.



La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III.

MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

L'obbligo di monitoraggio dei tempi procedurali è divenuto più stringente e strutturato in applicazione del vigente dettato di cui della L. n. 190/2012 dal momento che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. d) il Piano triennale di prevenzione della Corruzione deve *“definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti”*;
- ai sensi dell'art. 1 comma 28 *“Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione”*.

La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di controllo** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019.

MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA SOGGETTI ESTERNI E AMMINISTRAZIONE

L'art. 1, comma 9, lett. e) della L. n.190/2012 prevede che il Piano triennale di prevenzione della Corruzione debba *“definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione”*.

La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di controllo** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019.

Nel rispetto delle indicazioni fornite dall'ANAC, sarà compito dell'Amministrazione di verificare, a fronte dell'acquisizione di dichiarazioni che attestino la sussistenza dei predetti rapporti, l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse e, conseguentemente, di adottare i necessari provvedimenti per rimuoverla.

AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 53 DEL D.LGS. N. 165 DEL 2001

Nel rispetto del principio del buon andamento dell'azione amministrativa, delle disposizioni normative vigenti e delle indicazioni fornite dall'ANAC, l'ente ha ritenuto di definire specifiche misure per il conferimento e/o l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, approvando con provvedimento della Giunta n. 57 del 27 maggio 2019 il *“Regolamento per la disciplina degli incarichi dei dipendenti della Camera di commercio della Basilicata”*, al fine di prevenire l'insorgenza di casi di incompatibilità e/o di situazioni di conflitto anche potenziale di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.



Il Regolamento in questione:

- è applicato al personale dipendente, a qualsiasi titolo in servizio presso la Camera, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale;
- ha ad oggetto il conferimento di incarichi istituzionali e l'assunzione di incarichi extraistituzionali;
- dettaglia il procedimento da seguire e i criteri per l'ammissibilità delle istanze da parte dei dipendenti, con particolare riferimento a quelle attinenti ai rapporti con soggetti che possano essere destinatari di provvedimenti ampliativi della propria sfera giuridica, con o senza effetto economico diretto ed immediato, adottati dall'Ente.

La Camera, in linea di continuità con la precedente programmazione, ha inserito la presente misura nell'ambito delle **misure di imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019 parte III.

MISURE SPECIFICHE

La Camera di commercio della Basilicata, a seguito degli esiti relativi alle analisi organizzativa e procedimentale svolta, ha previsto le seguenti misure specifiche, che si caratterizzano proprio per il fatto di incidere su problemi peculiari individuati tramite l'analisi del rischio.

INNALZAMENTO DEL LIVELLO DI INFORMATIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE NEI RAPPORTI CON UTENTI E FORNITORI

L'innalzamento del livello di informatizzazione in relazione ai rapporti intercorrenti tra la Camera di commercio e soggetti terzi, quale **misura di semplificazione** secondo la classificazione adottata dal PNA 2019, mira alla gestione del processo e/o di una parte di esso, nonché dei relativi adempimenti connessi e conseguenti attraverso una procedura informatizzata e digitalizzata al fine di rendere quanto agevole e trasparente l'attività svolta.

Specificatamente si prevede di realizzare la più ampia informatizzazione e digitalizzazione dei processi come di seguito dettagliati:

- procedure di assunzione di personale delle risorse umane dell'Ente in modo da consentire la tracciabilità del processo, riducendo quindi il rischio di influenze non controllabili sia interne che esterne, per prevenire fenomeni corruttivi;
- procedure acquisti tramite mercato elettronico di beni e servizi;
- procedimenti amministrativi di competenza del Registro delle Imprese e di di competenza dell'Albo gestori ambientali;
- procedimenti relativi alla concessione di voucher /contributi a seguito dell'emanazione di appositi bandi/avvisi pubblici emanati dall'Ente;
- gestione diritto annuale, contabilità e finanza dell'Ente;
- gestione degli accertamenti e delle sanzioni.

Altresì si prevede di consolidare le misure organizzative adottate nel corso dei precedenti cicli attraverso il potenziamento delle strutture *ad hoc* di supporto informativo e di assistenza agli utenti.



OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La Camera di commercio della Basilicata, al fine di realizzare un'efficace politica di prevenzione della corruzione, ha inteso sviluppare un sistema permanente di collegamento con tutte le altre attività di programmazione dell'Ente, in particolare con il ciclo di gestione della performance, il cui obiettivo fondamentale è quello di conseguire parallelamente l'ottimizzazione dei risultati dell'amministrazione ed il potenziamento dei livelli di qualità dei servizi nei confronti dell'utenza.

In ossequio al vigente dettato normativo, questa Amministrazione ha inserito, nell'ambito della propria programmazione strategica, una specifica linea di intervento finalizzata a garantire sempre più elevati livelli di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa.

Essa è stata declinata attraverso la definizione di obiettivi di performance organizzativa (per la struttura e per gli uffici) e obiettivi di performance individuali (per dirigenti e responsabili di unità organizzative complesse e per tutto il personale inquadrato nelle diverse categorie professionali).

Specificatamente, con provvedimento del Consiglio n. 9 del 17 dicembre 2021 è stata recepita nell'ambito del PIRA 2022, allegato al preventivo economico 2022, la programmazione strategica dell'Ente sulla base di quanto disposto in sede di Relazione Previsionale e Programmatica 2022, in aggiornato al Programma Pluriennale.

In merito agli obiettivi strategici/operativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo nell'ambito strategico n.1 "Efficienza organizzativa" si ricorda che nel paragrafo 3.1 questi sono già stati riportati, con i relativi indicatori e target

La tabella di seguito riportata indica gli obiettivi di performance organizzativa (n. 2 di cui uno strategico e quattro operativi), in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

AMBITO STRATEGICO	Indirizzi e Obiettivi Strategici 2022-2024	Obiettivi operativi 2022	Struttura Responsabile
AMBITO STRATEGICO N 1 "EFFICIENZA ORGANIZZATIVA"	O. S. n.2 - INNALZARE I LIVELLI DI COMUNICAZIONE, DI TRASPARENZA E DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ ED INTEGRITÀ DELL'ENTE	O. O. n.2 - Garantire la più ampia integrazione tra il ciclo di gestione della performance e la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza O. O. n.3 Garantire l'ottimizzazione dei tempi di pagamento delle fatture passive di acquisto di beni e servizi	Area Dirigenziale n. 1 "Affari Generali, Amministrativi e Istituzionali"/ Servizio n.1 "Governare Camerale"



Analogamente, per quanto riguarda il monitoraggio sull'attuazione di quanto previsto nella presente sezione 3 del PIAO, nonché sull'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione qui individuate, si rinvia al capitolo 5 "Modalità di monitoraggio".



4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

In questa sezione è presentata la struttura organizzativa camerale lucana alla procedura di riorganizzazione conclusasi nel 2019, lo stato dell'arte del lavoro agile e il piano di fabbisogni del personale, con il programma delle uscite e delle assunzioni per il prossimo triennio. A completamento, sono inserite considerazioni sugli interventi formativi e sullo sviluppo delle competenze.

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

Il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 13 dell'11 gennaio 2019, delinea la struttura dell'Ente, il cui assetto macro-organizzativo risulta basato su Aree dirigenziali, a loro volta articolate in Servizi/Unità operative complesse e, a cascata, in Uffici/Unità operative semplici.

La vigente macro-organizzazione della Camera di commercio della Basilicata prevede tre Aree dirigenziali istituite in via definitiva dalla Giunta con deliberazione n. 14 dell'11 gennaio 2019:

- Area n. 1 “Affari generali, Amministrativi ed Istituzionali” comprendente Affari Generali, supporto alla Presidenza e alla Segreteria Generale, Compliance normativa, Contabilità, Provveditorato, Personale, Agricoltura;
- Area n. 2 “Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione di Mercato” comprendente Registro Imprese, Repertorio Economico Amministrativo, SUAP, Albi e Ruoli, Albo Gestori Ambientali, Diritto Annuale, Verifiche Metriche, Attività sanzionatoria, Protesti, Marchi e Brevetti, Tutela della Fede Pubblica;
- Area n. 3 “Promozione ed Assistenza alle Imprese” comprendente Promozione Economica, Assistenza alle Imprese, Digitalizzazione e Punto Impresa Digitale, Orientamento al lavoro e alle professioni, Valorizzazione del patrimonio culturale, Sviluppo e promozione del Turismo, Internazionalizzazione, Certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione.

L'assetto micro-organizzativo è stato invece definito dal Segretario Generale con ordine di servizio n. 5 del 29 maggio 2019 e successivamente modificato e integrato, in ultimo con ordine di servizio n. 36 del 30 giugno 2022.

Anche alla luce di quanto evidenziato nell'analisi del contesto (capitolo 2), la Camera di commercio della Basilicata prevede di realizzare alcuni interventi sulla propria struttura organizzativa al fine di:

- conseguire un posizionamento adeguato rispetto ai nuovi bisogni provenienti dalle imprese del territorio, soprattutto in termini di domanda/attesa di maggior velocità su risposte a bisogni espressi, o anche solo annunciati, e di miglior qualità degli output rilasciati;
- assecondare i mutamenti tecnologici che impongono variazioni nel proprio flusso operativo;
- fronteggiare l'innalzamento della competizione con altri fornitori di servizi alle imprese (istituzionali e non) e accelerare i tempi di adattamento delle componenti della struttura maggiormente esposte a tale pressione;



- accompagnare il processo di cambiamento organizzativo finalizzato a riorientare le prestazioni e rimuovendo eventuali ostacoli procedurali e culturali.

Nello specifico, per garantire un ottimale presidio dei processi, nel corso del triennio 2022-2024 potranno essere introdotti mutamenti alla struttura organizzativa sia di natura incrementale sia di tipo strutturale, quali diretta conseguenza del naturale *turn over* derivante dalle cessazioni dal servizio e dalle nuove assunzioni.

4.2 – Organizzazione del lavoro agile

In apposita sezione del Piano della performance 2021-2023, la Camera di commercio della Basilicata ha tracciato il percorso per la definizione, introduzione e sviluppo di un modello strutturato della modalità di lavoro agile.

In particolare, si è partiti dalla definizione della situazione “*as is*” al gennaio 2021 allorchè, sotto la vigenza delle disposizioni normative volte a far fronte alla situazione di emergenza pandemica, si continuava da parte dell’Ente ad operare un massiccio ricorso al c.d. “lavoro agile emergenziale” per giungere alla previsione di una implementazione del lavoro agile sulla base delle indicazioni prodotte da Unioncamere su un possibile percorso per l’introduzione di un modello strutturato di definizione, introduzione e sviluppo della modalità di lavoro agile nell’organizzazione camerale, alla luce delle Linee-guida del Ministero della Funzione Pubblica sulla redazione del piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Di talchè, nel richiamato documento venivano individuate le principali macro fasi per addivenire a tale implementazione, secondo il seguente percorso:

1. la configurazione del team (e degli Uffici coinvolti) che si occupi delle impostazioni operative sui vari assi strategici del Piano, della regia attenta dell’avanzamento realizzativo e del coordinamento degli interventi (facilitatori o risolutivi di criticità), fino ad arrivare al kick off a regime;
2. la raccolta ed elaborazione delle informazioni in merito all’interesse ed ai bisogni:
 - a. dei Dirigenti e dei Responsabili dei Servizi, in merito a processi/attività prioritariamente o inizialmente interessati, nonché in relazione al necessario “cambio di passo” nel gestire il lavoro dei collaboratori, nel monitorarne il rendimento (meno “controllo visivo”) e nel valutarne gli esiti
 - b. dei dipendenti, in quanto ritenuto necessario effettuare un’indagine sul clima esistente presso l’Ente, tale da portare in luce le situazioni favorevoli al cambiamento, ma anche quelle sfavorevoli, in modo da effettuare una pianificazione che tenga anche conto delle aspettative di tutto il personale;
3. la mappatura dei processi e, al loro interno, delle attività che possono essere rese in forma agile: punto di partenza, in tal senso, è stata ritenuta la mappatura da allegare al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023;
4. la definizione del “fine” da raggiungere, e quindi del modello da introdurre, tale da guardare:
 - a. unicamente ai singoli e, in tal caso:
 - alle esigenze di conciliazione lavoro/vita
 - oppure alle attitudini o propensioni maggiori con le tecnologie, ovvero al livello di alfabetizzazione e di expertise tecnologica e alla capacità di muoversi con strumenti e su canali digitale oppure all’adeguatezza, almeno in una prima fase (ed in attesa delle scelte di



quale livello di supporto sulle dotazioni l'Ente vorrà compiere), di pc, software e sistemi di connessione utilizzati fuori ufficio rispetto alle necessità del lavoro da remoto

- b. unicamente all'organizzazione (processi stabilmente adattabili a tale modalità, in termini di garanzia sul presidio dei risultati e dell'efficienza) ed alle caratteristiche di fondo delle attività da svolgere: compiti di natura individuale e creativa possono far ritenere preferibile un contesto lontano dall'ufficio e dalle sue tensioni; compiti che richiedono frequenti interazioni con colleghi o altri uffici sono più agevolmente svolti tra le mura dell'ente; attività che richiedono un ricorso frequente ad applicativi, banche dati e repository, l'accesso ai quali da remoto rallenta il processo produttivo, non sono favorite dal lavoro a distanza, come non lo sono le attività per lo svolgimento delle quali è richiesta una consultazione continua di documenti cartacei. Più in generale, vanno escluse, o limitate, le attività la cui esecuzione da remoto implica comunque scostamenti "in negativo" della produzione lavorativa che risultino determinabili, rispetto alla loro cura in presenza
 - c. ad entrambe le finalità (singoli e organizzazione) e, in tale caso, occorrerà stabilire se partire prima con l'una o con l'altra;
5. la conseguente definizione degli assi strategici del progetto e delle priorità per l'organizzazione nel tradurlo operativamente, con le fasi relative (processi prioritariamente o inizialmente interessati, modalità e strumenti a supporto del lavoro agile, ecc.);
 6. la condivisione con l'organo di direzione politica e con gli stakeholders esterni: fase questa estremamente delicata e rilevante, poiché sarà necessario agevolare la percezione di concreta invarianza, quando non di miglioramento, nella erogazione di "servizi" e nella restituzione di "output" a domanda (es. vantaggi sui tempi di risposta e diminuzione degli oneri per spostamenti verso l'ente) nonché promuovere le innovazioni che (grazie al lavoro agile) si andranno a determinare nelle relazioni con le imprese;
 7. l'analisi delle possibili modalità di lavoro a distanza e dei relativi aspetti gestionali (numero ore/giorni, modalità di accesso e di fruizione);
 8. la fissazione delle fasce di distribuzione delle giornate di presenza e di lavoro a distanza ed i relativi range entro i quali le stesse saranno fruite, per le diverse tipologie di lavoro agile che verranno individuate. In altri termini, va associata ad ogni tipologia l'opzione della fascia e dell' "intervallo" ritenuti più consoni (intervallo che poi andrà concretamente definito per i singoli dipendenti interessati);
 9. la definizione di specifici kpi dedicati a chi è impegnato in tale modalità lavorativa da inserire nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente;
 10. la definizione dei percorsi formativi e di coaching diversificati tra:
 - a. responsabili (comunicazione, dialogo/ascolto a distanza, indirizzi ai collaboratori e modalità di verifica a distanza, ecc.)
 - b. dipendenti (competenze digitali, inclusa la cybersecurity, soft skills quali autonomia individuale/capacità di governo del piano di lavoro in presenza di contatti e relazioni ridotte con capi e colleghi, ecc.);
 11. l'identificazione dei criteri di accesso dei primi partecipanti alla fase sperimentale e il monitoraggio e la valutazione di quest'ultima;
 12. la definizione delle tipologie di accordi sul lavoro a distanza e dei relativi aspetti gestionali (orario, reperibilità, rientri periodici in sede);
 13. la definizione della dotazione informatica necessaria;
 14. il fondamentale assessment sulle tecnologie e sulle infrastrutture di connettività: andranno, infatti, create le condizioni adeguate che consentano ai dipendenti di lavorare senza impedimenti tecnici



15. che limitino l'efficacia e la qualità delle prestazioni svolte. Non solo, quindi, una buona connettività ed un sistema IT aziendale adeguato, ma anche la messa a punto delle funzionalità e delle attrezzature (in senso ampio, inclusi quindi i device in uso personale) del posto di lavoro "casalingo" perché siano all'altezza delle necessità;
16. la definizione delle modalità per i controlli di sicurezza;
17. la definizione degli aspetti relativi alla riservatezza dei dati.

Subito dopo l'approvazione del Piano della performance 2021/2023 da parte della Giunta il 28 gennaio 2021, il Segretario Generale ha proceduto a dare attuazione alle prime tre "macro fasi" individuate dal richiamato Piano della performance 2021-2023 ("Definizione delle macro fasi per mettere a regime (to be) le misure adottate in fase emergenziale e garantire il passaggio al lavoro agile in forma ordinaria"), attraverso una serie di attività che senza dubbio conservano la loro efficacia a regime, a prescindere da quella che risulterà essere la disciplina definitiva del lavoro agile "strutturato":

1. la configurazione del team: con ordine di servizio n. 22 del 01/02/2021 è stato costituito, con efficacia immediata, un gruppo di lavoro composto da Dirigenti, Responsabili dei Servizi, Responsabili degli uffici "Supporto agli Organi e Compliance normativa", "Risorse Umane" e "Controllo di gestione e Sistema Informativo Integrato" e Presidente del Comitato Unico di Garanzia. Tale team è stato chiamato ad occuparsi delle impostazioni operative sugli assi strategici del lavoro agile strutturato nella Camera di commercio della Basilicata, della regia dell'avanzamento realizzativo e del coordinamento degli interventi facilitatori o risolutivi di criticità;
2. la raccolta ed elaborazione delle informazioni in merito all'interesse ed ai bisogni: un sottogruppo del team precedentemente descritto, composto dai Responsabili degli uffici "Supporto agli Organi e Compliance normativa", "Risorse Umane" e "Controllo di gestione e Sistema Informativo Integrato" e dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia, ha elaborato, per la successiva definizione in plenaria, due questionari volti alla raccolta di informazioni sull'interesse e i bisogni del personale in tema di smart working ordinario che successivamente, in data 31/03/2021, sono stati trasmessi rispettivamente ai Dirigenti e ai Responsabili dei Servizi e all'intero personale dipendente. È stato quindi richiesto di compilare e inviare il questionario, seguendo le indicazioni dei relativi moduli, entro il 15 aprile successivo, specificando altresì che le risposte sarebbero state raccolte e gestite in maniera automatizzata e, quindi, in forma assolutamente anonima. Gli esiti dei questionari, anch'essi trasmessi all'intero personale in data 26/04/2021, sono stati esaminati in plenaria dal team;
3. la mappatura dei processi: il Segretario Generale ha conseguentemente "mappato" le attività dell'Ente camerale e individuato il rispettivo grado di attitudine a essere organizzate con maggiore o minore intensità nella forma del lavoro a distanza. Propedeutica alla riorganizzazione delle attività è, infatti, la lettura dei processi, sotto-processi e azioni, alla luce della possibilità che essi siano più o meno idonei a essere svolte in lavoro agile. Nel merito, per supportare un'analisi quanto più possibile esaustiva, si è proceduto come segue:
 - a. come già stabilito nel Piano della performance 2021/2023, il punto di partenza è stato dato dall'allegato n. 1 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023 "L'articolazione dei processi della Camera di commercio della Basilicata", aggiornato ed approvato dalla Giunta con delibera n. 15 del 16/03/2021;
 - b. si è scelto di posizionarsi sul livello di sotto-processo, data l'opportunità di mantenere le micro



attività aggregate, in quanto i collaboratori ben difficilmente sono a presidio esclusivo di singole azioni, gestendone quotidianamente una pluralità, ascrivibili a uno o più sotto-processi se non più processi;

- c. sulla scorta della proposta operativa trasmessa da Unioncamere (Progetto “IONOI – Il nuovo modo di lavorare del Sistema Camerale”), si è costruita una tabella matrice ruoli e funzioni, con l’obiettivo di avviare una riflessione strutturata in merito a:
 - le attività che potrebbero essere gestite interamente in remoto;
 - le attività che potrebbero essere gestite prevalentemente in remoto;
 - le attività che potrebbero essere gestite al 50% in remoto;
 - le attività che devono essere gestite prevalentemente in presenza;
 - le attività interamente in presenza;
 - le attività sul territorio;
4. sempre sulla scorta della proposta operativa trasmessa da Unioncamere, sono stati individuati i seguenti criteri volti a guidare l’identificazione delle attività ritenute remotizzabili:
 - accessibilità da remoto a documenti e strumenti necessari al lavoro;
 - attività di back office o di front office;
 - necessità di un coordinamento diretto ed in presenza da parte del responsabile;
 - necessità di interazione tra uffici/servizi per lo svolgimento dell’attività;
 - modalità di interazione richiesta per l’attività: one to one, servizio a domanda collettiva, presenza sul territorio;
5. si è quindi assegnato a ciascun sotto-processo un giudizio/valore sulla base della seguente scala di rilevazione facente parte anch’essa della proposta operativa trasmessa da Unioncamere:
 - attività che può essere gestita interamente in remoto (5)
 - attività che può essere gestita prevalentemente in remoto (4)
 - attività che può essere gestita al 50% in remoto (3)
 - attività che deve essere gestita prevalentemente in presenza (2)
 - attività che deve essere gestita interamente in presenza (1)
 - attività sul territorio (0)

La risultante valutazione di sintesi, che riconduce i sotto-processi dell’Ente al giudizio/valore sopra riportato, è stata trasmessa alla Giunta camerale che, con provvedimento n. 45 del 24 giugno 2021, ha deliberato:

- di recepire gli esiti delle prime tre “macro fasi” individuate dal paragrafo 5.3 del Piano della performance 2021-2023 (“Definizione delle macro fasi per mettere a regime (*to be*) le misure adottate in fase emergenziale e garantire il passaggio al lavoro agile in forma ordinaria”) approvato con deliberazione n. 2 del 28/01/2021, come relazionati dal Segretario Generale con nota prot. 0013833 del 16/06/2021;
- di condividere e far propria la valutazione di sintesi relativa alla “mappatura” delle attività dell’Ente camerale con la corrispondente individuazione del grado di attitudine a essere organizzate con maggiore o minore intensità nella forma del lavoro a distanza, come rappresentata nella tabella complessiva che forma parte integrante del provvedimento.

Tuttavia, il quadro normativo richiamato in sede di predisposizione e di approvazione del Piano della performance 2021/2023 risulta parzialmente modificato dall’entrata in vigore del Decreto Legge 30 aprile 2021, n. 56 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 30 aprile 2021, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” il cui articolo 1 apporta modificazioni ai commi 1 e 2 dell’art.



263 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020 (in materia di lavoro agile c.d. “emergenziale”) nonché, per quanto in questa sede rileva, al comma 1 dell’articolo 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (in materia di lavoro agile c.d. “strutturato”).

La nuova formulazione del comma 1 dell’articolo 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015, pur mantenendo la previsione relativa alla redazione, da parte delle amministrazioni pubbliche, del “Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)” (successivamente ancora oggetto di innovazioni normative in conseguenza dell’entrata in vigore del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito in legge n. 113 del 6 agosto 2021 il cui art. 6 introduce per le pubbliche amministrazioni il “Piano integrato di attività e organizzazione” che, tra l’altro, definisce “la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile”) elimina l’obbligo di prevedere in esso, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, sostituendo a tale percentuale quella ridotta del 15 per cento; analogamente prevede che, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento (e non più al 30 per cento) dei dipendenti, ove lo richiedano.

Ma di maggiore rilevanza è la previsione della “definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi”, già preannunciata dal “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Governo e dalle Confederazioni Sindacali, che in esso concordano che “Con riferimento alle prestazioni svolte a distanza (lavoro agile), occorre porsi nell’ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l’orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata. Nell’ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro del triennio 2019-21, saranno quindi disciplinati, in relazione al lavoro svolto a distanza (lavoro agile), aspetti di tutela dei diritti sindacali, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze ed ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale)”.

Tali innovazioni hanno determinato una necessaria sospensione del percorso di sviluppo di un modello strutturato di lavoro agile nella Camera di commercio della Basilicata; percorso non di certo interrotto, ma per la cui prosecuzione necessita acquisire gli elementi imprescindibili di disciplina che saranno dettati dalla contrattazione collettiva.



4.3 – Semplificazione delle procedure

In questo paragrafo sono illustrate le iniziative e le azioni che L'Amministrazione intende intraprendere al fine di assicurare miglioramenti organizzativi, di perseguire al meglio le strategie e gli obiettivi camerali, nonché per garantire un puntuale presidio dei servizi e degli adempimenti.

In merito si evidenzia che la Camera di commercio della Basilicata, tra i propri obiettivi di performance organizzativa come riportati alla sezione 3 del presente documento, ha introdotto un obiettivo strategico (O.S. n. 11) con valenza di obiettivo comune di Sistema finalizzato a "Favorire la transizione burocratica e la semplificazione degli obiettivi specifici relativi alla semplificazione", correlato a n.2 obiettivi operativi (O.O. nn. 12 e 13) da perseguire attraverso complessivamente n. 6 indicatori (n.4 per l'O.S. e n. 2 per gli O.O.).

AMBITO STRATEGICO	Indirizzi e Obiettivi Strategici 2022-2024	Obiettivi operativi 2022	Struttura Responsabile
AMBITO STRATEGICO N 1 "EFFICIENZA ORGANIZZATIVA"	O.S. n. 11 - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione – Obiettivo Comune	O. O. n. 12 - Diffusione dell'utilizzo del portale impresa in un giorno e dei servizi SUAP	Area Dirigenziale n. 2 "Registro Imprese, Anagrafe e Regolazione del Mercato"/Servizio n.3 "Registro Imprese"
		O. O. n. 13 - Miglioramento dei tempi di evasione delle pratiche RI	
		O. O. n. 14 - Migliorare la qualità e l'attendibilità dei dati del Registro delle Imprese	

Atresi, con riferimento agli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, si evidenzia che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di provvedere alla relativa pubblicazione, entro il 31 marzo di ogni anno, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate dall'AGID (cfr. capitolo 4 paragrafo 2).



La Camera di commercio, su proposta della dirigente Avv. Famularo in qualità di Responsabile per la transizione digitale, ha confermato, anche per l'anno 2022, i medesimi obiettivi individuati per l'anno 2021, sulla base della ricognizione congiuntamente effettuata con il verbale del 26 ottobre 2021, come di seguito riportati, nonché pubblicati al seguente link <https://form.agid.gov.it/view/78be4762-a34e-41bb-83da-f11425ea528d/> :

- Sito web e/o app mobili: interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagini inaccessibili)
- Siti web e/o app mobili: Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo

Inoltre, nel presente paragrafo sono illustrate le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro previste per l'anno 2022 dall' Amministrazione.

In merito si evidenzia che, al fine di assicurare il massimo coordinamento e la necessaria efficacia nella realizzazione degli interventi dell'Ente camerale volti a favorire le parità e l'equilibrio di genere, si è inteso recepire le direttive emanate dalla Consigliera regionale di parità che, con nota circolare del 09/12/2021 acquisita dalla Camera di commercio della Basilicata al prot. 25564/2021, ha definito gli obiettivi e le relative azioni da attuare nel 2022 alla luce delle esigenze rilevate sul territorio, come riportate nelle tabelle che seguono.

Obiettivo n.1			
Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017 e art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017)			
Azione ϕ #01	Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working)		
Struttura responsabile	Ufficio del personale		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse stanziare	Conto n. 325080 €8.090,35		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021 (baseline)	Target 2022
Realizzare n.1 intervento formativo sul lavoro agile	Numero di interventi formativi realizzati nell'anno di riferimento.	n.d.	1
Azione ϕ #02	Introduzione di percorsi formativi in materia di diversity management (disabilità)		
Struttura responsabile	Ufficio del personale		
Beneficiari	Dirigenti e responsabili di servizio		
Risorse stanziare	Conto n. 325080 €8.090,35		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021 (baseline)	Target 2022
Realizzare n.1 intervento formativo in materia di diversity management (disabilità)	Numero di interventi formativi realizzati nell'anno di riferimento	n.d.	1
Azione ϕ #03	Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità		
Struttura responsabile	Ufficio del personale		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse stanziare	Conto n. 325080 €8.090,35		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021 (baseline)	Target 2022
Realizzare n.1 intervento formativo sul tema della disabilità	Numero di interventi formativi realizzati nell'anno di riferimento	n.d.	1



Obiettivo n.2	Promozione della cultura di genere		
Sottobiettivi	n.1 Valorizzare la differenza di genere		
	n.2 Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali		
	n.3 Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro		
Azione ☞#01	Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro.		
Struttura responsabile	CUG		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse stanziare	Conto n. 325080 €8.090,35		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021 (baseline)	Target 2022
Realizzazione di interventi formativo di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro	Numero di interventi formativi realizzati nell'anno di riferimento	n.d.	1
Azione ☞#02	Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali		
Struttura responsabile	Ufficio risorse umane		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse stanziare	Conto n. 325080 €8.090,35		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021 (baseline)	Target 2022
Realizzazione di moduli formativi nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali	Numero di interventi formativi realizzati nell'anno di riferimento	n.d.	1

(*) trattasi dell'importo complessivamente stanziato a bilancio nel 2022 per il fabbisogno formativo del personale camerale

Infine, si sottolinea che l'ulteriore azione di cui all'obiettivo 2 indicata dalla Consigliera Regionale di parità nella sopracitata nota circolare ovvero "Inserire nel sito web istituzionale dell'Ente, laddove esistente, il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere" risulta realizzata, essendo già presente sul sito web istituzionale dell'Ente il collegamento al link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità <https://www.basilicata.camcom.it/la-camera/comitato-unico-di-garanzia>



4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione

La legge n. 124 del 07/08/2015 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” definisce il quadro normativo di riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, quest’ultimo già in parte anticipato con il D.L. 90/2014 (convertito con legge n. 114 del 11/08/14). L’art. 10 della citata legge delega introduce le seguenti principali novità: la riduzione delle strutture camerali sul territorio nazionale da n. 105 a 60 mediante accorpamento di due o più Camere di commercio e revisione delle circoscrizioni territoriali di riferimento con i decreti di attuazione; la rideterminazione delle competenze camerali evitando le duplicazioni con altri enti; la riduzione delle Aziende Speciali e delle Unioni regionali; la determinazione del diritto annuale a carico delle imprese secondo le riduzioni già introdotte dall’art. 28 del D.L. n. 90/2014 andate a regime nel 2017 con il taglio del 50%; la riduzione del numero dei componenti del Consiglio e della Giunta ed il riordino della relativa disciplina, compresa quella sui criteri di elezione e sulla gratuità degli incarichi.

Successivamente, in attuazione della legge delega sopracitata, sono stati emanati il D.Lgs. n. 219 del 25/11/2016 ed il Decreto Ministeriale 16/02/2018 che, in attuazione del D.lgs. 219/2016 e, in particolare, del comma 3 dell’articolo 3, nonché della proposta trasmessa con nota n. 12872 dell’8 giugno 2017 da Unioncamere al Ministero, nei termini previsti dal comma 1 dell’articolo 3 e corredata dei piani di cui ai commi 2 e 3, include un piano complessivo di razionalizzazione organizzativa delle Camere di commercio che contiene: a) il riassetto degli uffici e dei contingenti di personale in funzione dell’esercizio delle competenze e delle funzioni di cui all’articolo 2 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e successive integrazioni e modificazioni; b) la conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche del personale dirigente e non dirigente, nonché la rideterminazione delle risorse finanziarie dei corrispondenti fondi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa; c) la razionale distribuzione del personale dipendente delle Camere di commercio, con possibilità di realizzare processi di mobilità tra le medesime Camere, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, prescindendo dal nulla osta da parte della Camera di commercio cedente. Nel medesimo piano sono fissati anche i criteri per individuare il personale soggetto ai suddetti processi di mobilità, nonché l’eventuale personale soprannumerario non ricollocabile nell’ambito delle Camere di commercio.

L’articolo 3 del D.lgs. 219/2016, in particolare, disegna l’impianto regolativo della capacità assunzionale delle Camere di commercio successiva alla riforma, e si fonda sull’inibizione assoluta a procedere alla copertura di posti in organico fintanto che non si siano concluse le operazioni di ricollocamento (al proprio interno, ovvero tra di esse, o nelle altre pubbliche amministrazioni) di personale delle Camere stesse che risultasse in soprannumero all’esito delle razionalizzazioni organizzative volute dalla riforma (comma 9: “*Fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, alle camere di commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l’assunzione o l’impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione*”).

In tale contesto interviene tuttavia l’articolo 1, comma 450, della legge n. 145 del 30/12/2018, che recita: “Dopo il comma 9 dell’articolo 3 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, è inserito il seguente: «9-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all’assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente al fine di assicurare l’invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica»”.



Tale opportunità investe due delle tre tipologie di enti camerali disegnati dalla riforma del 2016 e dal decreto attuativo del 2018, vale a dire quelli che non sono interessati da accorpamenti con altri enti camerali e quelli che li abbiano già conclusi, dando vita al nuovo ente unico. Le restanti Camere (vale a dire, quelle rispetto alle quali il processo di accorpamento è in itinere) sono, invece, escluse dall'utilizzo di tale possibilità in ragione del fatto che solo con l'integrazione tra le risorse umane provenienti da enti diversi (che l'accorpamento determinerà) si potrà disporre di un quadro stabile di partenza su posti in organico e coperture relative e saranno possibili, quindi, le valutazioni necessarie ai fini di una corretta e definitiva impostazione del percorso di reclutamento.

Ne discende che per la Camera di commercio della Basilicata che, avendo concluso il processo di accorpamento, rientra nelle tipologie di enti camerali cui è applicabile l'articolo 1, comma 450, della legge 145/2018, il regime delle assunzioni resta regolato, come per il 2020 ed il 2021, anche per il 2022 dalla norma speciale introdotta dalla disposizione richiamata (comma 9-bis dell'art. 3 del decreto 219/2016).

Pertanto, nell'atto di programmazione, i presupposti ai quali dover fare riferimento per indicare i fabbisogni (dotazione e scoperture) sono già dati e non vanno costruiti ex novo, e le coperture prescelte investono o la sostituzione di figure professionali non più presenti o l'acquisizione di competenze che hanno sì una radice nei profili ridottisi per cessazioni, ma che cominciano a guardare ai nuovi contenuti di competenze voluti dalla riforma.

Dotazione organica

Con l'articolo 7 comma 1 del D.M. 16/02/2018 venivano approvate le seguenti dotazioni organiche delle soppresse Camere di commercio di Potenza e di Matera:

Tab. 1

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Matera	1	0	6	11	0	5	0	23
Potenza	2	1	9	15	5	5	3	40

Pertanto, l'attuale dotazione organica della Camera di commercio della Basilicata, come prevista dal Piano di razionalizzazione approvato dal Ministero dello Sviluppo Economico con D.M. 16/02/2018, è la seguente:

Tab. 2

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Matera	1	0	6	11	0	5	0	23
Potenza	2	1	9	15	5	5	3	40
Basilicata	3	1	15	26	5	10	3	63

Con riferimento invece al numero degli occupati, al 31/12/2021 la situazione risultava essere la seguente:

Tab. 3

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Dotazione	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	12	22,5	3	6	3	49,5
Posti scoperti	1	0	3	3,5	2	4	0	13,5



In seguito, in corso d'anno 2022, all'assunzione di cinque unità (tre di cat. C e due di cat. D di cui una interna con relativa cessazione dal servizio in cat. C) ed alla cessazione dal servizio di ulteriori cinque unità (due di cat. B3, due di cat. C e una di cat. D), l'attuale situazione di fatto risulta essere la seguente:

Tab. 4

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	13	22,5	1	6	3	48,5
Posti scoperti	1	0	2	3,5	4	4	0	14,5

Da segnalare che un posto di cat. C dei 3,5 scoperti non risulta disponibile, per la sua conservazione fino a fine periodo di prova dell'unità cessata dal servizio in cat. C in quanto assunta in cat. D.

Risultano tuttavia non concluse, al 01/07/2022, le procedure previste dalla Giunta camerale in sede di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 relative alla copertura a tempo pieno e indeterminato di quattro posti vacanti in dotazione organica di categoria B, posizione economica B1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Esecutore servizi tecnico-amministrativi", con destinazione all'accesso dall'esterno del 75 per cento delle posizioni disponibili e con destinazione del 25 per cento delle posizioni disponibili alla progressione di personale interno di categoria A. Pertanto la situazione teorica da considerare, tenendo conto delle determinazioni adottate, ai fini dello sviluppo del piano occupazionale 2022, risulta essere la seguente:

Tab. 5

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<i>Dotazione</i>	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	13	22,5	1	10	2	51,5
Posti scoperti	1	0	2	3,5	4	0	1	11,5

Spesa potenziale massima

Nei precedenti Piani triennali del fabbisogno di personale della Camera di commercio della Basilicata sono state ampiamente descritte le disposizioni normative, le Linee guida ministeriali, le note del Dipartimento della Funzione Pubblica, le circolari della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e i pareri e delibere delle varie sezioni della Corte dei Conti volti a ricostruire il valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria (*"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale 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 in relazione alle fasce o posizioni economiche"* come da "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche").

Ciò posto, e assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap (ed escludendo gli oneri relativi al



Calcolando, con i medesimi parametri, la spesa del personale in servizio al 31/12/2021 di cui alla precedente Tab. 3 (49,5 unità) essa corrisponde a € 1.595.621,53.

Ne discende in primo luogo, al fine di ottemperare all'obbligo di ricognizione di cui all'art. 33 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., che alla data del 31/12/2021 non vi è personale in soprannumero né eccedenza di personale rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, anzi rileva - pur a fronte di incrementi già in parte noti delle attività e delle competenze camerale - una carenza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante.

Per addivenire tuttavia ad un calcolo prudenziale della capacità assunzionale, intesa quale differenza tra spesa potenziale massima (€ 2.036.228,77) e spesa effettiva del personale in servizio, è necessario tener conto dell'avvenuto espletamento delle procedure a valere sul Piano occupazionale 2020 e sul Piano occupazionale 2021, e quindi basarsi sulla seguente tabella teorica, che tiene di ciò conto:

Tab. 7

	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Dotazione	3	1	15	26	5	10	3	63
Occupati	2	1	14	25,5	3	10	2	57,5
Posti scoperti	1	0	1	0,5	2	0	1	5,5

Il calcolo pertanto, con i medesimi parametri, della spesa del personale in servizio al 31/12/2021 tenendo conto dell'avvenuto espletamento delle procedure a valere sul Piano occupazionale 2020 e sul Piano occupazionale 2021 (totale 57,5 unità), determina una spesa di € 1.839.581,46.

Cessazioni dal servizio

Partendo dal presupposto che *“Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite ... non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata”* (come da *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*), e rilevato che la differenza tra spesa potenziale massima (€ 2.036.228,77) e la spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2021 aggiungendovi la spesa da attuazione di tutte le procedure previste dalla Giunta camerale in sede di adozione del Piano occupazionale 2020 e del Piano occupazionale 2021 (€ 1.839.581,46), corrisponde a € 196.647,31 per cui, in ogni caso, la spesa per nuove assunzioni va contenuta in tale cifra, occorre calcolare, ai sensi dell'art. 1, comma 450, della legge 145/2018, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio che, qualora inferiore ad € 196.647,31, andrebbe a diminuire tale capacità assunzionale.

In primis va sottolineato che la spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella *“corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente”* va necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. *“resti assunzionali”*: la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale desumibile dai pareri resi dalla Corte dei Conti in riferimento a previsioni dal contenuto del tutto analogo; si veda, in particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 (entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero) e, soprattutto, Sez. Autonomie 25/2017 che fissa il principio secondo cui *“i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio*



successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.

Quindi le risorse non utilizzate nel 2021 (€ 21.547,05), calcolate sulle precedenti cessazioni, potranno essere utilizzate nel 2022 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2021.

Per completezza di esposizione, e pur non applicandosi tale regola alla Camera di commercio della Basilicata per l'annualità in corso, va anche ribadito che l'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 convertito in legge 135/2012 ha stabilito, tra l'altro, che *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”.*

Ciò posto, e adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio dell'anno 2021 (una unità di cat. C, una unità di cat. B3 e due unità di cat. B) è pari ad € 114.810,50.

Come chiaramente evincibile, la spesa per cessazioni (€ 114.810,50), seppur maggiorata delle risorse non utilizzate nel 2021 (€ 21.547,05), per un totale di € 136.357,55, risulta inferiore alla differenza tra spesa potenziale massima e spesa effettiva del personale in servizio al 31/12/2021 aggiungendovi la spesa da attuazione di tutte le procedure previste dalla Giunta camerale in sede di adozione del Piano occupazionale 2020 e del Piano occupazionale 2021 (€ 196.647,31) e, quindi, la capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata per l'anno 2022 si attesta su € 136.357,55.

Si provvede pertanto, di seguito, alla definizione del piano occupazionale 2022 specificando che, in relazione alle annualità 2023 e 2024, pur a fronte di ulteriori previste cessazioni di personale, non risulta possibile, al momento, pianificare assunzioni in considerazione della limitata portata temporale dell'art. 1 comma 450 della legge 145/2018 nonché della circostanza che gli spazi assunzionali restano vincolati alle disposizioni di legge relative al riassetto del Sistema Camerale.

Piano occupazionale 2022

Si rende possibile, a questo punto, operare le più opportune valutazioni in ordine all'impiego della somma sopra calcolata pari a € 136.357,55 corrispondente alla capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata tenendo presenti, per tutto quanto prima rappresentato, i seguenti due obblighi:

- ✓ copertura di posti liberi nella dotazione organica approvata dal MISE con D.M. 16/02/2018;
- ✓ contenimento della spesa (anche in questo caso sulla base degli usuali, omogenei, parametri) in € 136.357,55.

In riferimento al primo punto, i posti liberi in dotazione organica sono da considerare quelli di cui alla precedente Tab. 5, che è comprensiva della spesa effettiva del personale in servizio e della spesa da attuazione di tutte le procedure previste dalla Giunta camerale in sede di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023.

Pertanto, le scoperture attengono rispettivamente a:



- 1) 1 posto di dirigente;
- 2) 2 posti in categoria D;
- 3) 2,5 posti in categoria C (in quanto un posto scoperto di cat. C non risulta disponibile, per la sua conservazione fino a fine periodo di prova dell'unità cessata dal servizio in cat. C poichè assunta in cat. D);
- 4) 4 posti in categoria B3.

Il posto vacante in cat. A è relativo all'ipotesi di assunzione di una unità in cat. B da progressione di personale interno di categoria A, procedura non avviata e quindi, in maniera precauzionale, non viene considerato nell'ambito delle ipotesi che di seguito si opereranno.

La spesa totale relativa alle scoperture sopra evidenziate, da 1) a 4), adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, ammonta a € 324.257,03.

Dovendo tuttavia garantire la neutralità di spesa, nel limite fissato di € 136.357,55, si ritiene di svolgere le seguenti considerazioni.

- 1 posto di dirigente
[€ 63.552,50]

Trattasi della voce di spesa maggiore che, in caso di scelta, eroderebbe quasi il 50% della capacità assunzionale. Si rammenta che la Giunta, in sede di adozione dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2020-2022 e 2021-2023, si espresse con sfavore al riguardo, con argomentazioni che conservano la propria validità non essendo mutata ad oggi la situazione organizzativa bensì, anzi, avendo subito l'Ente ulteriori cessazioni dal servizio.

- 2 posti in categoria D
[€ 33.671,36 + € 33.671,36]

Optando per la copertura di tali posti, la Giunta sarebbe chiamata anche ad esprimersi sul profilo professionale da richiedere. Ove il profilo individuato, tra quelli previsti dalla determinazione del Segretario Generale n. 36 del 03/03/2020, fosse diverso da quello di "Gestore servizi di rete", espletate le attività propedeutiche si dovrebbe bandire un nuovo concorso, ulteriore rispetto a quello già bandito sul piano occupazionale 2020.

Ove, invece, il profilo professionale individuato fosse analogo sarebbe possibile attingere alla graduatoria definitiva di tale concorso, approvata con determinazione del Segretario Generale n. 12 del 27/01/2022.

Al riguardo, l'articolo 1 comma 149 della legge 160 del 27 dicembre 2019 ha modificato l'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che attualmente recita: "*Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione*".

Quanto alla mobilità obbligatoria, alla luce della formulazione letterale dell'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, sembrerebbe ragionevole ritenere che la procedura di mobilità non debba essere ripetuta: la norma prevede, infatti, che "*le amministrazioni pubbliche ... prima di avviare le procedure di*



assunzione di personale, sono tenute a comunicare ... l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso...” mentre nel caso di cui trattasi, il concorso è stato già bandito e la mobilità obbligatoria è stata già espletata. C'è da dire, però, che in casi in qualche modo assimilabili, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dapprima sostenuto tesi più permissive per poi irrigidirsi: proprio sul tema della necessità o meno del previo espletamento delle procedure di mobilità in caso di scorrimento di graduatorie di concorsi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dapprima sostenuto che non fosse necessario (parere 179/2003), per poi cambiare radicalmente orientamento nella circolare n. 4 del 18 aprile 2008 nella quale ha precisato che *“Proprio in considerazione dei principi tutelati dalla disciplina in esame, al fine di assicurare in modo costante e puntuale la verifica delle esigenze assunzionali delle pubbliche amministrazioni per valutare le possibilità di ricollocazione del personale in disponibilità, si ritiene che in caso di scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati, nei limiti della vigente disciplina della validità delle graduatorie, occorra riproporre la richiesta di assegnazione di personale in disponibilità agli uffici competenti, provinciali e regionali di cui al decreto legislativo n. 469 del 1997 e Dipartimento della funzione pubblica”*.

Appare, quindi, senza dubbio prudente, prima di utilizzare eventualmente la graduatoria di cui trattasi, procedere con una nuova procedura di mobilità obbligatoria.

La mobilità volontaria pone invece meno problemi, visto che la legge n. 56 del 19/06/2019, c.d. “legge concretezza”, all'art. 3, comma 8 ha previsto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, abbiano la possibilità di esperire le procedure concorsuali pubbliche fino al 31 dicembre 2024 senza effettuare previamente le procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria.

Pertanto, la copertura di due posti di categoria D relativi al presente piano occupazionale 2022, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un nuovo concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato dei posti vacanti in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale diverso da quello di “Gestore servizi di rete”
oppure
- scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 12 del 27/01/2022.
 - *2,5 posti in categoria C*
[€ 30.946,43 + € 30.946,43 + € 15.473,22]



Per la copertura di posti di categoria C possono riproporsi tal quali le considerazioni sopra svolte con riferimento alla copertura di posti di categoria D: optando per la copertura di tali posti, la Giunta sarebbe chiamata anche ad esprimersi sul profilo professionale da richiedere. Ove il profilo individuato, tra quelli previsti dalla determinazione del Segretario Generale n. 36 del 03/03/2020, fosse diverso da quello di “Assistente servizi specialistici e di rete”, espletate le attività propedeutiche si dovrebbe bandire un nuovo concorso, ulteriore rispetto a quello già bandito sul piano occupazionale 2020.

Ove, invece, il profilo professionale individuato fosse analogo sarebbe possibile attingere alla graduatoria di tale concorso, approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021.

Valgono anche qui, inoltre, le considerazioni svolte sull’opportunità di procedere, prima di utilizzare la graduatoria di cui trattasi, con una nuova procedura di mobilità obbligatoria.

Pertanto, la copertura di posti di categoria C relativi al presente piano occupazionale 2022, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell’assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l’impiego, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell’art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- eventuale opzione, in base all’art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un nuovo concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato dei posti vacanti in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale diverso da quello di “Assistente servizi specialistici e di rete”
oppure
- scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021.

Con riferimento, invece, al posto part time al 50% vacante, la sua copertura imporrebbe in ogni caso, una volta esperite negativamente le procedure di richiesta ad Unioncamere di presenza di personale camerale in soprannumero, di verifica tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l’impiego della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell’art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, e di eventuale mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di bandire un nuovo concorso.

Questo poiché non sarebbe possibile attingere alla citata graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021 attenendo essa a posizione non corrispondente, in quanto destinata sì alla copertura di posti di categoria C ma full time laddove, come una graduatoria part time non può essere sicuramente utilizzata in scorrimento per un’assunzione a tempo pieno, anche una graduatoria a tempo pieno non può essere utilizzata per un’assunzione a tempo parziale, non essendovi identità tra i due posti. Trattasi di principio ribadito dalla Corte dei Conti, cfr. Sezione regionale di



controllo per la Puglia n. 161/2018/PAR che, a sua volta, richiama la sentenza n. 864/2011 del TAR Veneto: “Lo scorrimento della graduatoria, inoltre, presuppone che vi sia identità di posti tra quello oggetto della procedura che ha dato luogo alla graduatoria e la nuova esigenza assunzionale: il TAR Veneto con la sentenza n. 864/2011 ha ribadito che con riferimento al profilo e alla categoria professionale del posto che si intende coprire è necessario che essi siano corrispondenti a quelli per i quali è stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare”.

Pertanto, la copertura di un posto part time al 50% di categoria C relativo al presente piano occupazionale 2022, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell’assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l’impiego, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell’art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- eventuale opzione, in base all’art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indicazione di un concorso per la copertura a tempo parziale al 50% e indeterminato di un posto vacante in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale da individuare.

□ 4 posti in categoria B3

[€ 28.998,93 + € 28.998,93 + 28.998,93 + € 28.998,93]

Come per il posto part time al 50% vacante, anche la copertura di posti di categoria B3 imporrebbe in ogni caso, una volta esperite negativamente le procedure di richiesta ad Unioncamere di presenza di personale camerale in soprannumero, di verifica tramite comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l’impiego della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell’art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, e di eventuale mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di bandire un nuovo concorso.

Questo poiché non sarebbe possibile attingere alla graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 134 del 13/09/2021 attenendo essa a posizione non corrispondente, in quanto destinata sì alla copertura di un posto di categoria B3 ma destinata (e avente quale unica e limitata platea di aspiranti) a lavoratori appartenenti alle c.d. “categorie protette” ex lege 68/1999.

Pertanto, la copertura di posti di categoria B3 relativi al presente piano occupazionale 2022, dovrebbe essere gestita nel modo seguente:

- indicazione immediata ad Unioncamere dell’assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero, come previsto dalla legge di riforma del sistema;
- ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, immediata comunicazione al Dipartimento della



Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego, della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

- eventuale opzione, in base all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19/06/2019, per la non effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità volontaria;
- indizione di un concorso per la copertura a tempo pieno e indeterminato dei posti vacanti in dotazione organica di categoria B3, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, per profilo professionale da individuare.

Con particolare considerazione al numero di posti vacanti sia in categoria D (2) che in categoria C (2,5) e in categoria B3 (4), si deve anche, necessariamente, far riferimento all'entrata in vigore del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 il cui articolo 3 sostituisce l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che allo stato attuale quindi prevede: “... *Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente*”.

Trattasi di una norma di assoluto rilievo che incide su diversi aspetti del rapporto di lavoro e che, in particolare, fissa un nuovo modello più vicino a quello del CCNL del 1999 che a quello del primo decreto legislativo 150/2009: la previsione di due strade separate per l'accesso dall'esterno e l'accesso dall'interno.

Pertanto, ove la Giunta ritenesse di prevedere la copertura di più posti liberi di categoria D, C o B3, andrebbe preliminarmente valutato se riservare uno o più posti (in misura comunque non superiore al 50% di quelli liberi in ciascuna categoria), al personale interno della categoria inferiore, visto che la norma richiamata prevede testualmente “Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno” e, quindi, la percentuale di posizioni da destinare all'esterno può variare dal 50 al 100%.

Operata tale scelta, potrebbero essere avviate da subito le procedure volte all'assunzione delle unità esterne mentre, ove si fosse optato per la riserva di posti all'interno, la relativa procedura andrebbe svolta in un momento successivo, a seguito della regolamentazione da parte dell'Ente delle modalità di attuazione della novellata normativa in tema di progressioni “verticali”.

Giova anche ricordare che, a differenza dei posti destinati all'esterno per i quali, come visto sopra, corre l'obbligo di comunicazione preventiva previsto dall'art. 34-bis del D.Lgs.165/2001, per i posti riservati



agli interni vale ancora quanto a suo tempo chiarito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 3/2006 (punto 4.1.1) dove si legge: “... si ritiene che non trovi applicazione alle procedure di progressione verticale l’art. 34-bis ed il principio del previo esperimento della mobilità, in quanto le medesime costituiscono una diretta e più favorevole conseguenza di una precisa scelta organizzativa assunta in sede di programmazione triennale dei fabbisogni”.

A tal proposito si rammenta anche quanto previsto dall’art. 24, comma 2, del D.lgs. 150/2009, secondo cui “l’attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle Amministrazioni”.

Piano occupazionale 2022 – Determinazioni della Giunta

La Giunta, posto il rispetto dei due presupposti dati per le decisioni relative al Piano occupazionale 2022, cioè la copertura di posti liberi nella dotazione organica approvata dal MISE con D.M. 16/02/2018 e il contenimento della spesa in € 136.357,55, prende in considerazione ognuna delle tipologie di copertura (1 posto di dirigente; 2 posti in categoria D; 2,5 posti in categoria C; 4 posti in categoria B3).

In particolare, sul posto vacante di dirigente vengono confermate le considerazioni svolte nel 2020 e nel 2021: si è tuttora in presenza di un organico ristretto, ed erodere con l’assunzione di un dirigente quasi il 50% della capacità assunzionale vorrebbe dire pregiudicare la funzionalità degli uffici; inoltre, seppur potenzialmente utile, non appare tuttora urgente l’assunzione di un dirigente che copra il posto vacante al vertice dell’Area promozionale: i due dirigenti in servizio infatti assicurano il presidio di tutte le attività dell’Ente e, unitamente al direttore operativo dell’azienda speciale Asset, determinano una adeguata copertura dell’attività promozionale del sistema camerale regionale dal punto di vista direttivo e manageriale.

Con riferimento alle altre tipologie di copertura, la Giunta ritiene preliminarmente, come nella precedente annualità, che visto lo sforzo organizzativo ed economico compiuto, volto all’organizzazione e gestione di tre procedure concorsuali, un’eventuale previsione di nuovi, ulteriori concorsi non sia corrispondente ai criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa.

Vanno pertanto espunte, dalle ipotesi prospettate nel Piano occupazionale 2022, le previsioni di nuove procedure concorsuali volte, rispettivamente, alla copertura di posti di categoria D o di categoria C per profili professionali diversi da quelli oggetto delle procedure concorsuali a valere sul Piano occupazionale 2020, ovvero alla copertura di un posto part time di categoria C o di posti di categoria B3.

Residuano, per quanto finora detto, unicamente le ipotesi relative alla copertura di due posti di categoria D per profilo professionale di “Gestore servizi di rete” e di due posti di categoria C per profilo professionale di “Assistente servizi specialistici e di rete”.

La copertura dei quattro posti di cui sopra esige, tra l’altro, una spesa complessiva di € 129.235,58, perfettamente coperta dalla capacità assunzionale di € 136.357,55, per cui rappresenta una scelta sostanzialmente obbligata oltre che rispondente alle esigenze organizzative dell’Ente.



La Giunta, successivamente, conviene nel confermare, in piena coerenza rispetto ai due precedenti Piani occupazionali 2020 e 2021, l'attenzione allo sviluppo di carriera del personale già occupato: optare per la copertura di due posti di categoria D e di due posti di categoria C consente, in continuità con le decisioni assunte nel 2020 e nel 2021, di fornire agli attuali dipendenti una chance di avanzamento di carriera, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate in questi anni dal personale in servizio, a qualsiasi categoria esso appartenga.

Quanto infine agli aspetti economici, come già sopra evidenziato la copertura di due posti vacanti di categoria D e di due posti vacanti di categoria C determinerebbe una spesa di € 129.235,58, pienamente rientrante nella capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata calcolata per il 2022 in € 136.357,55. Il residuo di € 7.121,97 potrà essere utilizzato nel 2023 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2022, in base a quanto previsto dai pareri della Corte dei Conti (in particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 e Sez. Autonomie 25/2017).

Sulla base di tali considerazioni, la Giunta assume le seguenti determinazioni:

1. dà atto, al fine di ottemperare all'obbligo di ricognizione di cui all'art. 33 del decreto legislativo 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., che alla data del 31/12/2021 la Camera di commercio della Basilicata non ha personale in soprannumero né eccedenza di personale rispetto alla dotazione approvata dal Ministero;
2. definisce, nell'ambito delle risorse disponibili, il fabbisogno di personale per l'anno 2022, prevedendo i seguenti procedimenti da avviare nell'anno corrente:
 - copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria D, posizione economica D1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Gestore servizi di rete", con destinazione all'accesso dall'esterno del 50 per cento delle posizioni disponibili e con destinazione del 50 per cento delle posizioni disponibili alla progressione di personale interno di categoria C, e pertanto
 - ✓ per un posto:
 - indicazione ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero;
 - ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
 - scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 12 del 27/01/2022, senza previa effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di mobilità volontaria, avvalendosi della norma di cui all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19 giugno 2019;
 - ✓ per un posto, progressione di personale interno di categoria C incaricando il Segretario Generale di gestire la relativa procedura non appena definite le modalità di attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'articolo 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti vacanti in dotazione organica di categoria C, posizione economica C1, di cui al vigente comparto Funzioni Locali, profilo professionale "Assistente servizi specialistici e di rete", con destinazione all'accesso



- dall'esterno del 50 per cento delle posizioni disponibili e con destinazione del 50 per cento delle posizioni disponibili alla progressione di personale interno di categoria B, e pertanto
- ✓ per un posto:
 - indicazione ad Unioncamere dell'assunzione prevista con richiesta di eventuale presenza di personale camerale in soprannumero;
 - ad avvenuto riscontro da parte di Unioncamere, comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai centri regionali e provinciali per l'impiego della possibilità di ricollocare personale collocato in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
 - scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Segretario Generale n. 141 del 05/10/2021, senza previa effettuazione delle procedure previste dall'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di mobilità volontaria, avvalendosi della norma di cui all'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 19 giugno 2019;
 - ✓ per un posto, progressione di personale interno di categoria B incaricando il Segretario Generale di gestire la relativa procedura non appena definite le modalità di attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'articolo 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
3. dà atto che la copertura di due posti vacanti di categoria D e di due posti vacanti di categoria C determina una spesa di € 129.235,58, rientrante nella capacità assunzionale della Camera di commercio della Basilicata calcolata per il 2022 in € 136.357,55, e che il residuo di € 7.121,97 sarà utilizzato nel 2023 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2022;
 4. dà atto che, in relazione alle annualità 2023 e 2024, pur a fronte di ulteriori previste cessazioni di personale, non risulta possibile, al momento, pianificare assunzioni in considerazione della limitata portata temporale dell'art. 1 comma 450 della legge 145/2018 nonché della circostanza che gli spazi assunzionali restano vincolati alle disposizioni di legge relative al riassetto del Sistema Camerale;
 5. dà mandato al Segretario Generale di comunicare il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata", comprensivo del Piano occupazionale 2022, al Dipartimento della funzione pubblica entro trenta giorni dall'adozione;
 6. dà mandato al Segretario Generale di comunicare il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata", comprensivo del Piano occupazionale 2022, alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU;
 7. dà mandato al Segretario Generale di provvedere all'attuazione del Piano occupazionale 2022, con particolare riferimento ai procedimenti elencati al precedente punto 2.

Interventi formativi e di sviluppo delle competenze

La Camera di commercio della Basilicata intraprenderà azioni formative sia sul versante obbligatorio (sicurezza, anticorruzione e trasparenza) sia su tutti i percorsi delineati nella sezione relativa al Valore pubblico ed ai connessi obiettivi di performance organizzativa e individuale, nonché al fine di ottimizzare l'inserimento lavorativo delle unità di personale neoassunte e di rafforzare le competenze di tutto il personale. Gli interventi saranno programmati e svolti avvalendosi, principalmente ma non esclusivamente, delle società di Sistema (SiCamera, Infocamere, Ecocerved).



5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio relativi al grado di realizzazione e dello stato di attuazione di:

- obiettivi di performance;
- misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza;
- obiettivi di pari opportunità.

PERFORMANCE

In via preliminare si evidenzia che il monitoraggio della performance avverrà secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i., e in particolare:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'Amministrazione, verificherà l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalerà la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio alla Giunta, quale organo di indirizzo politico-amministrativo della Camera, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione;
- al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Camera, redigerà e pubblicherà sul proprio sito istituzionale per ogni annualità, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, come approvata dalla Giunta e validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14 del citato decreto e ove sarà evidenziato, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Con riguardo alle specifiche modalità di monitoraggio della performance si rimanda a quanto la Camera ha previsto nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale- S.M.V.P.O.I.- come aggiornato per il ciclo della performance 2022 con deliberazione della Giunta n. 78 del 17 dicembre 2021, previo il parere favorevole dell'OIV reso in data 13 dicembre 2021 .

Tali attività saranno svolte dal Segretario Generale, in collaborazione con le diverse strutture organizzative (Dirigenti e Posizioni Organizzative), con l'apporto della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione delle performance costituita ai sensi dell'art. 14 c 4 lett. c) del D.Lgs. 150/2009 ed in stretto raccordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione.

La gestione dei processi di monitoraggio che vede il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nelle diverse fasi, ciascuno per il proprio grado di responsabilità, è improntata alla massimizzazione dei livelli di:

- **Conformità (compliance)** non solo in termini formali e normativi, ma anche in termini sostanziali;
- **Attendibilità dei dati e delle informazioni**, attraverso precisi riscontri e riferimenti alle fonti dei dati e delle informazioni riportate;



■ **Comprensibilità** mediante la schematizzazione dei contenuti, ove possibile, per agevolare la comprensione dei documenti, rendendoli quanto più chiari, immediati e trasparenti.

La Camera di commercio della Basilicata ha previsto nell'attuale documento di sistema di effettuare il monitoraggio della performance organizzativa con cadenza semestrale al fine di controllare lo stato di avanzamento dei relativi obiettivi mediante la compilazione di apposite schede di rendicontazione.

Il monitoraggio relativo alla presente annualità 2022 sarà effettuato secondo le modalità previste dal vigente Sistema, subendo tuttavia un necessario differimento dei termini a causa dell'adozione del presente Piano al 30 giugno entro il termine fissato dalla legge. Lo slittamento delle tempistiche previste dal SMVPOI, già deliberate dalla Giunta con il sopra richiamato provvedimento n. 78 del 17 dicembre 2021 - riguardano:

- l'adozione del presente Piano al 30 giugno entro il termine fissato dalla legge;
- l'assegnazione degli obiettivi al Segretario Generale e alla Dirigente nel termine fissato dalla legge per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024;
- l'assegnazione degli obiettivi alle P.O. ed al restante personale di categoria C/D entro i trenta giorni successivi al termine fissato dalla legge per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

Ne consegue che il monitoraggio intermedio ordinariamente previsto al 30 giugno, viene fissato per la presente annualità alla data del 15 ottobre 2022.

In ogni caso l'Ente, nel rispetto del principio di miglioramento continuo che permea i processi e le attività di competenza, metterà in atto, già con riferimento al ciclo successivo relativo all'annualità 2022 attualmente in corso, apposite strategie per consentire di rilevare il grado di attuazione delle metodologie in essere e il relativo livello di rispetto dei principi e requisiti previsti dalla normativa vigente, nonché per recepire le esigenze degli stakeholder e degli utenti di riferimento.

MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE

Il monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza riguarda lo stato di attuazione di ogni misura e complessivamente lo stato d'attuazione del Piano, finalizzato ad un miglioramento continuo della gestione del rischio *“basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.”*

Il monitoraggio del livello di attuazione delle misure viene effettuato attraverso una precisa articolazione di responsabilità, scadenze temporali, verificabilità di effettiva attuazione, sotto la supervisione dell'OIV.

A tal fine è stato predisposto un apposito modello di rendicontazione, implementato nel corso della programmazione 2019/2021 del PTPCT e consolidato in quelle successive, che sarà utilizzato, previo aggiornamento, anche con riferimento al presente ciclo.

Al fine di ridurre al massimo lo svolgimento di controlli interni meramente formali ed al contempo per evitare appesantimenti procedurali, il monitoraggio e l'audit relativo alle misure introdotte dal presente Piano è svolto parallelamente ed in stretto collegamento alle attività di monitoraggio periodico relative al ciclo di gestione della performance 2022/2024.



Conseguentemente il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure previste dal seguente piano è di regola semestrale parallelamente a quanto previsto per il ciclo di gestione della performance.

Con specifico riferimento all'anno 2022, la comunicazione sull'esito dei suddetti monitoraggi intermedi dovrà essere trasmessa al Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 ottobre 2022.

Per tutte le misure di prevenzione riguardanti la pubblicazione di dati/informazioni sul sito web istituzionale, in assenza di uno specifico indicatore di monitoraggio, il controllo viene effettuato dall'OIV in occasione dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Il monitoraggio finale sull'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza, nel rispetto dell'articolo 1, comma 14 della L. n. 190/2012, sarà effettuato attraverso la relazione redatta dal Segretario Generale entro il 15 dicembre di ogni anno ovvero entro altro termine indicato dall'ANAC, contenente i risultati dell'attività svolta e i livelli di efficacia delle misure di prevenzione definite. Tale documento è trasmesso all'OIV, al Collegio dei revisori dei conti e all'organo di indirizzo dell'Amministrazione e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri Contenuti - Corruzione" al seguente link <http://www.pubblicamera.infocamere.it/gpub/pubblicazione/111921/6592>

Il sistema di prevenzione della corruzione adottato dall'Ente intende sviluppare una permanente modalità di raccordo con i sistemi di controllo interno al fine di rilevare i punti critici e le inefficienze e in tal modo riuscire a generare un miglioramento della qualità dei processi amministrativi a tutto vantaggio dei cittadini e degli utenti, nonché dell'Amministrazione stessa.

In particolare, tenuto conto delle aree di rischio di cui al Piano triennale della prevenzione della corruzione e dell'attività relativa ai controlli successivi di regolarità amministrativa, si prevede di comunicare anche al Collegio dei Revisori dei conti le risultanze del presente Piano.

Al fine di dar vita a canali permanenti di ascolto e di segnalazione degli utenti, è stata implementata sulla home page del sito istituzionale la sezione "Comunica con noi" al seguente link <https://www.basilicata.camcom.it/comunica-con-noi>.

Tale sezione, attiva sin dal ciclo di programmazione 2019, è utilizzabile anche per la presentazione di segnalazioni, osservazioni e suggerimenti da parte dei portatori di interessi e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini.

La gestione delle segnalazioni è curata direttamente dall'U.R.P., che rappresenta per missione istituzionale, la prima interfaccia con gli utenti.

Secondo le indicazioni del PNA 2019, il riesame di quanto pianificato riguarda la realizzazione di un'attività coordinata dal RPCT con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione della performance e/o della struttura di vigilanza dell'Ente.

In merito, sarà cura del RPCT garantire la realizzazione di tale attività con il contributo dell'OIV e/o del collegio dei revisori dell'Ente al fine di acquisire elementi fondamentali per garantire il processo del "miglioramento progressivo e continuo".

Si prevede di riesaminare con cadenza annuale i principali passaggi di gestione del rischio definiti nel presente Piano, in modo da poter intervenire in termini ancora più efficaci nella programmazione successiva.



MONITORAGGIO OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ

Per quanto riguarda il monitoraggio dei risultati connessi alle azioni volte alla promozione delle pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente (CUG), entro il 31 marzo di ogni anno, predisponde e trasmette all'organo di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV una Relazione che illustra l'attuazione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro previste nell'anno precedente.