

CAMERA DI COMMERCIO
DELLE MARCHE

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

Documento approvato con delibera di Giunta del 14-12-2022

1. PREMESSA

Il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione della Camera di Commercio delle Marche, redatto in attuazione del D.L. n. 80/2021 convertito con Legge n. 113/2021 e regolato dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, costituisce il principale documento di programmazione strategica ed operativa dell'Ente, contenente la sintesi degli obiettivi strategici di performance e delle azioni operative a supporto per il raggiungimento delle strategie dell'Ente.

Si tratta quindi di un documento di pianificazione integrata in cui il nucleo informativo principale riguarda il livello strategico delineato dagli organi politici dell'Ente, con obiettivi strategici aventi orizzonte triennale - 2022-2024 ed in particolare il D.P.R. 81/2022 espressamente prevede che.. *“sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

- A. *articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- B. *articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);*
- C. *articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);*
- D. *articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);*
- E. *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);*
- F. *articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).*

1.1. Contesto normativo di riferimento.

Di seguito si riportano i principali riferimenti normativi sugli adempimenti di pianificazione “integrati” nel PIAO, come articolati del D.P.R. n. 81/2021:

- 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

- Decreto-legge 17 febbraio 2017, n. 13, convertito dalla legge 13 aprile 2017, n. 46 articolo 12 comma 1-bis
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- 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;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio:
 - articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244,
- Ciclo della performance:
 - D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
 - D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
 - Linee guida n. 1 e n. 2 del Dipartimento della Funzione pubblica
 - Linee guida Unioncamere in materia di Piano della performance per le Camera di Commercio
 - Linee guida Unioncamere in materia di Sistema di misurazione e valutazione per le Camera di Commercio
- Anticorruzione e trasparenza:
 - Legge 190/2012
 - 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 Camera di Commercio (Ottobre 2020)
- 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"
- 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

2. Identità della camera di Commercio delle Marche

2.1 Mission

2.2 Descrizione struttura operativa

2.3 Perimetro delle attività (mappa dei processi)

2.4 Risorse economiche disponibili

2.1 Mission

La Camera di Commercio delle Marche si è costituita il 31 ottobre 2018 in occasione della prima convocazione del nuovo Consiglio Camerale. Si tratta di uno dei numerosi processi di accorpamento di enti camerali avvenuti in Italia come conseguenza dell'adozione del D. Lgs 219 del 25 novembre 2016 avente ad oggetto "Attuazione della delega di cui all'art. 10 della legge 7 agosto 2015 n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura".

Il nuovo ente presenta alcune caratteristiche di grande interesse: per numero di imprese registrate si colloca al quinto posto tra le Camere di Commercio italiane, avendo davanti solamente le Camere delle quattro principali metropoli del paese (Roma, Milano, Torino e Napoli) mentre per estensione geografica di riferimento la Camera delle Marche è collocata al primo posto nazionale.

2.1.1 Stakeholder

La Camera di Commercio delle Marche è al centro di una rete di relazioni con diversi attori che, in maniera differenziata, impattano sulla sua attività.

Si tratta di stakeholder, ovvero di soggetti rispetto ai quali la Camera attiva relazioni di scambio, di informazione e di rappresentanza. Essi sono interessati a ciò che fa la Camera e si pongono nei suoi confronti in un rapporto di influenza.

Gli Stakeholder che potenzialmente possono esprimere interesse o influenza rispetto alle attività e ai programmi dell'Ente Camerale sono:

- la comunità delle imprese della regione;
- le associazioni di categoria degli imprenditori;
- i cittadini in quanto fruitori dei servizi camerali e in quanto consumatori;
- le strutture del sistema camerale nazionale;
- il governo e i ministeri di riferimento;

- la Regione Marche e gli altri enti pubblici operanti sul territorio;
- le università, il mondo della scuola e della formazione specialistica

2.2 Descrizione struttura operativa

2.2.1. Organi

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi della Camera di Commercio delle Marche:

- **il Presidente**, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della Camera di Commercio, del Consiglio e della Giunta;
- **la Giunta**, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da 7 membri eletti dal Consiglio camerale;
- **il Consiglio**, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- **il Collegio dei Revisori dei conti**, organo preposto a collaborare con la Giunta e il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.
- L'ente si avvale, inoltre, **dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)**, che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance.

2.2.2. Organigramma

La Camera di Commercio delle Marche è articolata in 7 Aree dirigenziali, ciascuna delle quali affidata a tre diversi livelli di posizioni dirigenziali:

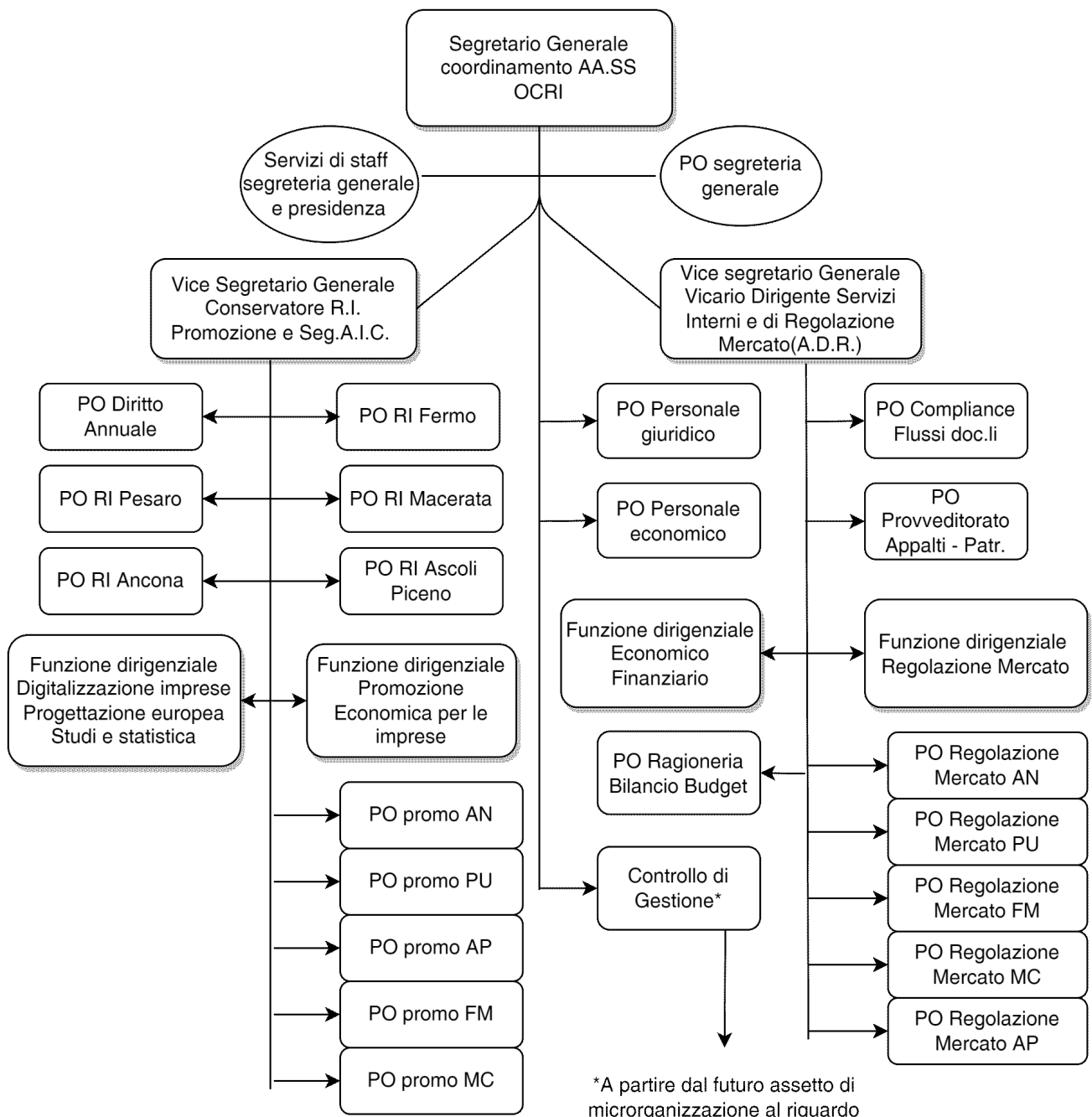
- un primo livello di vertice prevede la figura del Segretario Generale;
- un secondo livello prevede due figure dirigenziali complesse - Vice Segretari Generali - a capo di due settori dirigenziali, che si raccordano e rispondono al Segretario Generale ed hanno funzioni di coordinamento, impulso e controllo delle funzioni dirigenziali sottostanti;
- un terzo livello dirigenziale non complesso e subordinato, che prevede quattro figure dirigenziali, a capo di Aree dirigenziali, che operano a livelli più specialistici e che sono responsabili dell'attuazione finale delle scelte amministrative.

Le Aree dirigenziali sono le seguenti:

- Area 1 – Segretario Generale
- Area 2 – Registro imprese

- Area 3 – Servizi interni e regolazione del mercato
- Area 4 – Promozione economica per le imprese
- Area 5 – Digitalizzazione delle imprese, Studi e statistica
- Area 6 – Economico finanziaria
- Area 7 – Regolazione del mercato

e sono, a loro volta, strutturate in Servizi e Uffici come fa funzionigramma sotto riportato.

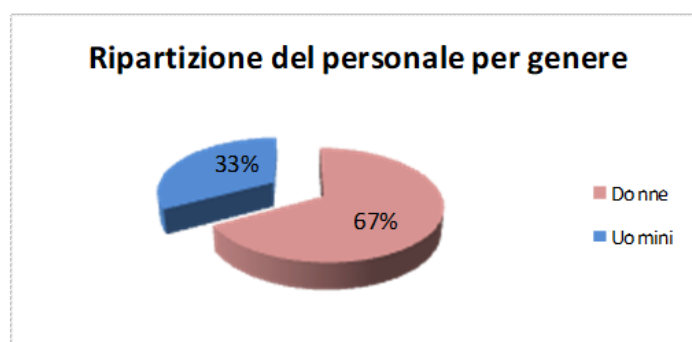


2.2.3. Livelli Organizzativi

I dipendenti nei ruoli della Camera di Commercio delle Marche, alla data del 31/12/2021, sono 165, tutti a tempo indeterminato, di cui:

- n. 3 dirigenti
- n. 6 dipendenti di categoria D3;
- n. 30 dipendenti di categoria D1;
- n. 95 dipendenti di categoria C;
- n. 15 dipendenti di categoria B3;
- n. 10 dipendenti di categoria B1;
- n. 6 dipendenti di categoria A.

I dipendenti part time sono 28, pari al 17% del personale nei ruoli camerali.



Distribuzione del personale non dirigente in servizio per unità organizzative	A	B1	B3	C	D1	D3	Valore assoluto per Funzione	Valore % per Funzione
P.O. Segretario Generale				5	4		9	6%
PP.OO. Registro imprese		1	4	26	5	2	38	23%
P.O. Compliance			1	5	2		8	5%
P.O. Provveditorato	6	7		8	2	1	24	15%
P.O. Trattamento economico e giuridico del personale			1	6	1		8	5%
PP.OO. – Promozione		1	3	10	7	1	22	14%
P.O. Servizi economico finanziari		1	1	8	1	1	12	7%
P.O. Diritto annuale				5	2		7	4%
PP.OO. – Regolazione del mercato			5	22	6	1	34	21%
TOTALE	6	10	15	95	30	6	162	100%

2.2.4. Articolazione territoriale dell'Ente

A livello territoriale, la Camera di Commercio delle Marche oltre alla sede legale ubicata nel capoluogo di regione svolge le proprie attività ed eroga servizi, sui territori provinciali di competenza attraverso altre sedi e presidi:

Città	Indirizzo	
Ancona	Largo XXIV Maggio, 1	Sede legale
Ascoli Piceno	Via Luigi Mercantini, 25	Sede provinciale
Fermo	Corso Cefalonia, 69	Sede provinciale
Macerata	Via Tommaso Lauri, 7	Sede provinciale
Macerata	Via Armaroli, 43	Sede provinciale staccata
Pesaro Urbino	Corso XI Settembre, 116	Sede provinciale
Pesaro Urbino	Corso XI Settembre, 78	Sede provinciale staccata

2.2.5. Aziende Speciali

La Camera di Commercio delle Marche ha istituito n. 3 Aziende speciali:

- TECNE - Azienda speciale per il settore Mobile e Meccanica - sede legale a Pesaro
- LINEA - Azienda speciale per il settore Calzature e Moda - sede legale Macerata
- LINFA - Azienda speciale per il settore Agroalimentare - sede legale Ascoli Piceno

La mission delle aziende ognuna per il settore di competenza è di fornire:

- informazioni in materia di internazionalizzazione;
- sostegno nella ricerca di finanziamenti e progettazione e gestione di iniziative per l'accesso ai fondi nazionali e comunitari;
- supporto alla definizione di strategie di marketing a favore di imprese che intendono esplorare nuovi mercati;
- assistenza allo sviluppo di innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto, realizzando anche ricerche e studi di mercato ad hoc.

2.2.6. Partecipazioni

La Camera di Commercio delle Marche detiene partecipazioni in 23 società. Di seguito vengono rappresentate sinteticamente le informazioni relative alle società/organismi partecipati.

I dati relativi al capitale e alla quota camerale sono riferiti al 31/12/2021.

Denominazione	Capitale sociale	Capitale Camera di Commercio	Quota Camera di Commercio
Agroqualità	€ 1.856.191,41	€15.775,83	0,8%
BMTI	€ 2.387.372,16	€4.494,30	0,2%
Centro Agro-alimentare Piceno	€ 6.289.929,00	€ 268.564,00	4,3%
Centro di Ecologia e Climatologia in liquidazione	€ 154.900,00	€ 30.980,00	20%
Centro Studi G. Tagliacarne Srl	€ 500.824,00	€ 4.000,00	0,8%
Colli Esini San Vicino Srl	€ 95.636,00	€ 516,00	0,5%
COSMOB Spa	€ 289.536,00	€ 27.872,00	9,6%
Ecocerved Scarl	€ 2.500.000,00	€ 4.553,80	0,2%
Fanum Fortunae Srl	€ 400.000,00	€ 164.840,00	41,2%
FLAG Marche Centro Scarl	€ 23.200,00	€ 3.000,00	12,9%
IC Outsourcing Scarl	€ 372.000,00	€ 2.470,05	0,7%
Infocamere Scpa	€ 17.670.000,00	€ 140.690,40	0,8%
Interporto Marche Spa	€ 8.308.153,000	€ 14.127,00	0,2%
ISNART Scpa	€ 292.184,00	€ 2.091,00	0,7%
La Marina Dorica Spa	€ 6.654.000,00	€ 15.300,00	0,2%
Meccano Spa	€ 798.660,00	€ 15.440,76	1,9%
Quadrilatero Marche Umbria Spa	€ 50.000.000,00	€ 392.000,00	0,8%
Retecamere Scarl - in liquidazione	€ 242.356,34	€ 1.132,85	0,5%
Si.Camera Scarl	€ 4.009.935,00	€ 2.516,00	0,1%
Sibilla Scarl	€ 15.860,00	€ 458,51	2,9%
TASK Srl	€ 40.920,00	€ 2.300,00	5,6%
Tecnoholding Spa	€ 25.000.000,00	€ 88.473,64	0,4%
Tecnoservicecamere Scpa	€ 1.318.941,00	€ 3.523,52	0,3%

2.2.7. Le risorse strumentali

Il patrimonio della Camera di Commercio delle Marche è composto dal patrimonio confluito dalle Camere di Commercio di Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata e Pesaro-Urbino.

Si evidenziano, di seguito, gli immobili ad uso istituzionale:

SEDI	UBICAZIONE	TITOLO DI POSSESSO	DESTINAZIONE D'USO	SUPERFICIE MQ
Sede legale	Ancona – Largo 24 Maggio n.1	proprietà	uffici	4.869
Sedi secondarie	Ascoli – Via Luigi Mercantini n.25	proprietà	uffici	5.199
	Fermo – Corso Cefalonia n.69	locazione	uffici	1.077
	Macerata – Via Tommaso Lauri n.7	proprietà	uffici	1.670
	Pesaro – Corso 11 Settembre n.116	proprietà	uffici	1.500
Sedi distaccate	Macerata – Via Armaroli n.43	proprietà	uffici	2.040
	Pesaro – Corso 11 Settembre n.78	proprietà	uffici	1.050
Ulteriori immobili	Ancona – Via della Loggia	proprietà	centro congressi	675
	Ascoli – Via Cola d'Amatrice n.21-23	proprietà	centro congressi	6.997
	Pesaro – Via delle Esposizione n.33	proprietà	polo fieristico	68.071

2.2.8. La trasformazione digitale

Si fa espresso riferimento e rinvio al Piano Triennale per la transizione digitale dell'ente camerale nella sua versione aggiornata 2021-2023 pubblicata sul sito web camerale.

2.3 Perimetro delle attività (mappa dei processi)

2.3.1. Mission e principali attività

La Camera di Commercio delle Marche, in virtù della legge 580/1993 e successive modifiche, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo.

Mandato Istituzionale e Missione

La scelta strategica della Camera di Commercio delle Marche per svolgere un ruolo propulsivo dello sviluppo locale è stata sostenuta ed orientata da alcuni obiettivi fondamentali, maturati nell'interesse delle imprese:

1. assicurare alle imprese omogenee condizioni di accesso a tutti i servizi da ogni punto del territorio regionale, alle medesime condizioni di efficacia, efficienza ed economicità;
2. recuperare, con la centralizzazione di alcuni servizi, risorse da destinare alle iniziative ed agli investimenti a favore del sistema economico e dei territori;
3. attrarre in forte collaborazione sussidiaria, ad esempio con la Regione Marche e ANCI Marche (fascicolo di impresa), ulteriori competenze (volano esecutivo di provvidenze a favore delle imprese) e risorse finanziarie per le imprese marchigiane da destinare a progetti trasversali e strategici per lo sviluppo strutturale del nostro sistema imprenditoriale;
4. avere maggior peso a livello nazionale: essere la 5° Camera di Commercio per numero imprese e ai primi posti per estensione geografica e numero addetti, rappresenta un'opportunità per poter discutere di strategie con i soggetti che a livello nazionale scrivono il futuro del Paese.

1.3.2. Il perimetro delle attività svolte

Si conferma il ruolo della Camera di Commercio come amministrazione a servizio delle imprese, affermando la trasversalità del tema della "competitività" imprenditoriale ed economica come linee guida di tutte le politiche di intervento, privilegiando sistemi di governance integrata rafforzando il sistema delle alleanze con le altre Istituzioni;

In particolare:

- La Camera di Commercio delle Marche a servizio delle imprese;
- La Camera di Commercio delle Marche per lo sviluppo e la competitività del territorio.

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha modificato e precisato le competenze delle Camere di Commercio che possono sintetizzarsi come segue:

- semplificazione e trasparenza;
- tutela e legalità;
- digitalizzazione;
- orientamento al lavoro e alle professioni;
- sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti;
- internazionalizzazione;
- turismo e cultura;
- ambiente e sviluppo sostenibile.

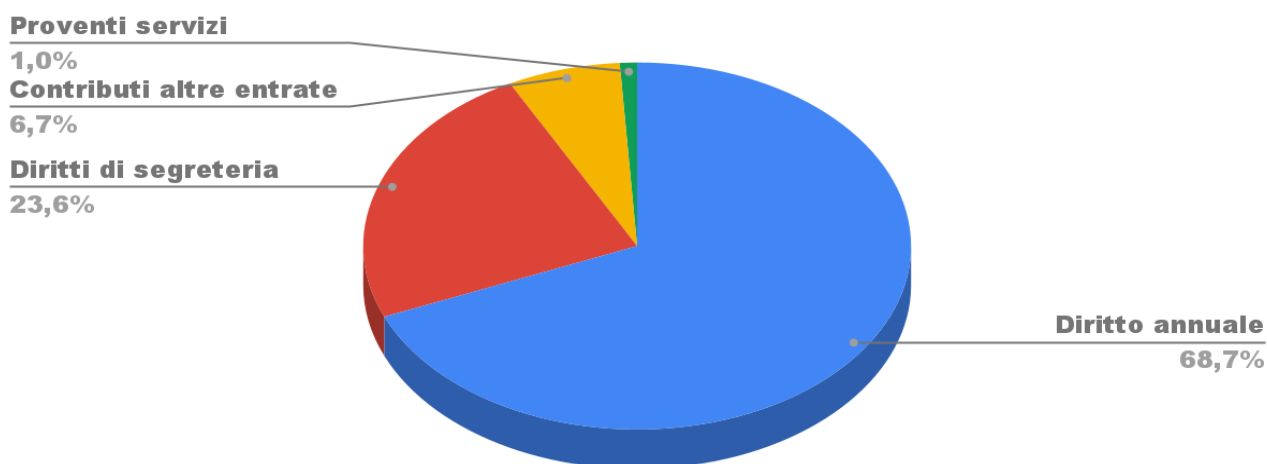
2.4 Quadro economico di riferimento

Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, il diritto annuale costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali, in quanto contribuisce alla formazione dei proventi stessi per una quota pari al 71% del totale.

TABELLA – RIPARTIZIONE PROVENTI CORRENTI

PROVENTI CORRENTI 31/12/2020	
1 - Diritto Annuale	€ 19.141.934
2 - Diritti di Segreteria	€ 6.579.486
3 - Contributi trasferimenti e altre entrate	€ 1.858.686
4 - Proventi da gestione di beni e servizi	€ 338.067
5 - Variazione delle rimanenze	€ -54.162
Totale proventi correnti	€ 27.864.011

Composizione Proventi correnti 2021

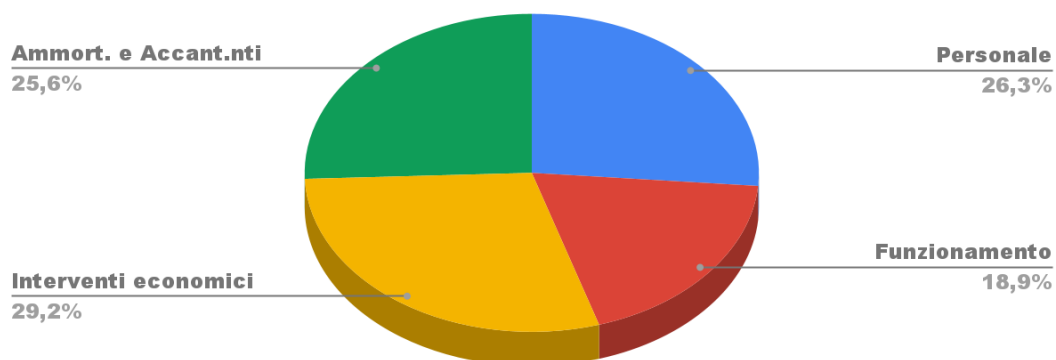


Per quanto riguarda, invece, gli oneri correnti risultano così ripartiti:

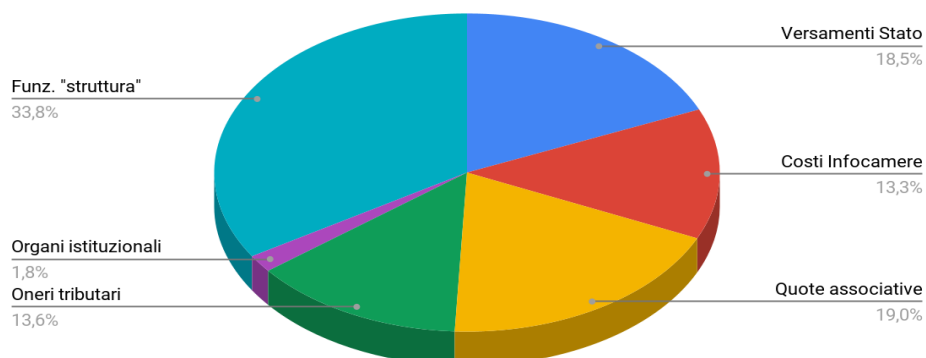
TABELLA – RIPARTIZIONE ONERI CORRENTI

ONERI CORRENTI 31/12/2021		
1 - Personale	€	7.422.840
2 - Funzionamento	€	5.330.151
3 - Interventi economici	€	8.232.905
4 - Ammortamenti e accantonamenti	€	7.223.005
Totale oneri correnti	€	28.208.901

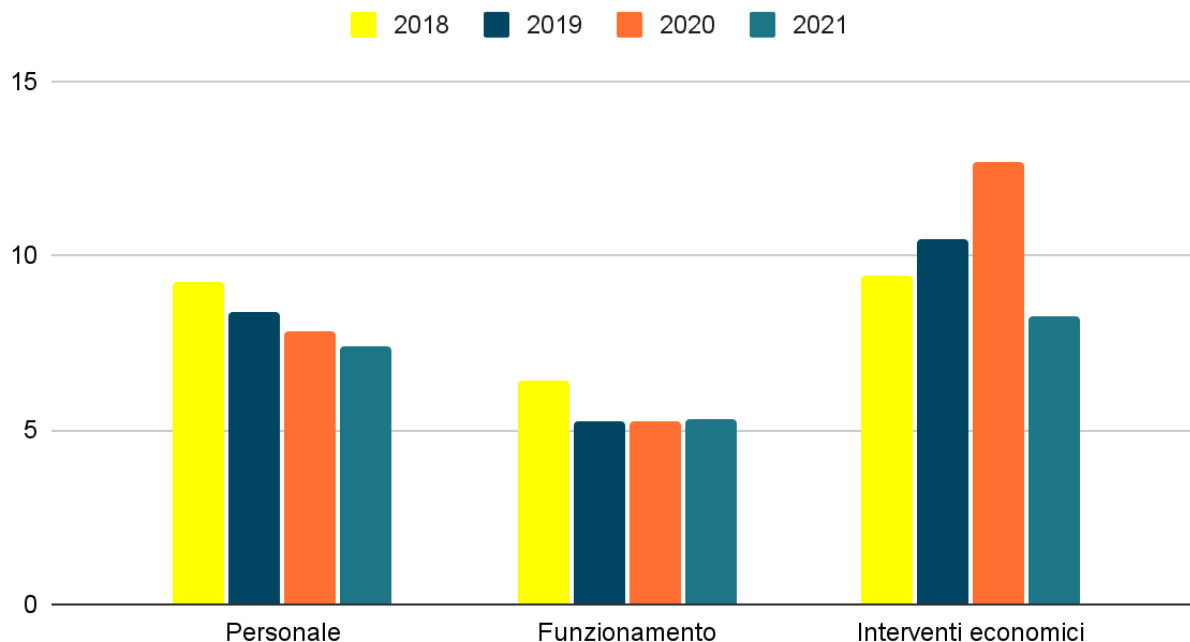
Composizione Oneri correnti 2021



Ripartizione oneri di funzionamento



Confronto oneri da bilanci di esercizio 2018-2021



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

- una buona capacità di finanziare le attività di lungo periodo con capitale proprio.
- una buona capacità di far fronte ai debiti a breve termine (ossia quelli con scadenza entro 12 mesi) mediante la liquidità disponibile o i crediti a breve.
- una buona solidità finanziaria considerando la parte di finanziamento proveniente da mezzi propri.

INDICATORI DI EFFICIENZA

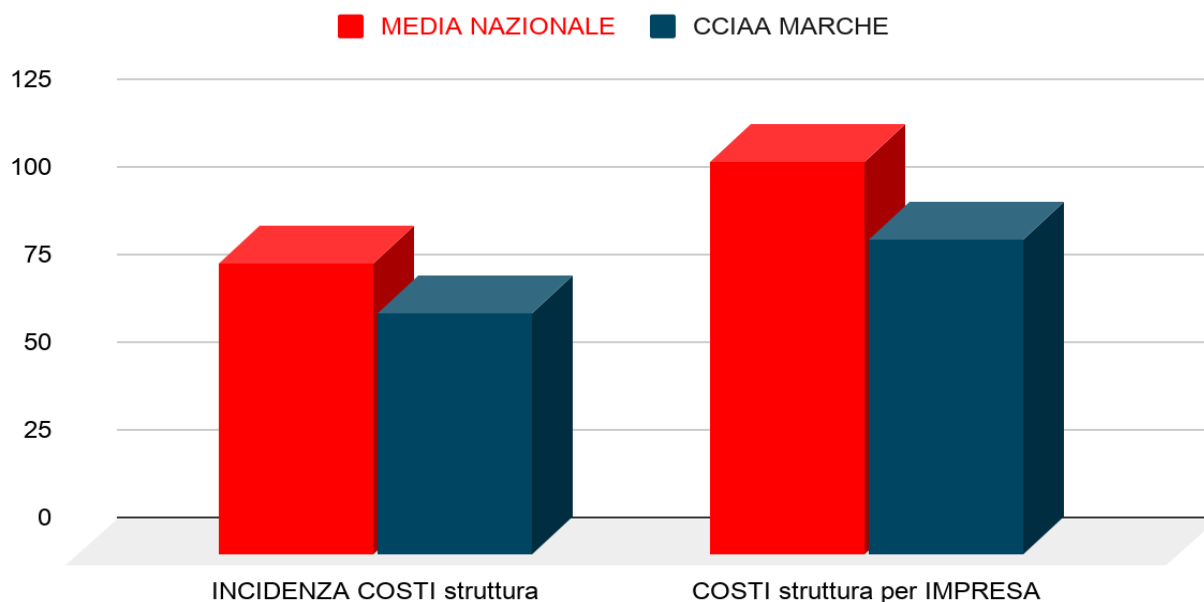
Incidenza dei costi di struttura **69%** **(media nazionale 83%)**

(oneri correnti - interventi economici / proventi correnti) misura l'incidenza dei costi di struttura rispetto ai Proventi correnti.

Costi di personale e funzionamento per impresa **90 €** **(media nazionale 112 €)**

(oneri del personale + Oneri di funzionamento/Numero imprese attive al 31/12) misura la capacità di dimensionare secondo criteri di efficienza il personale ed il funzionamento dell'Ente rispetto alla domanda di servizi espressa dalle imprese.

INDICATORI DI EFFICIENZA



3. Analisi Contesto Esterno

3.1. Il quadro macroeconomico¹

Dopo il vistoso arretramento subito nel 2020 dall'economia mondiale (-3,1%), dall'area dell'euro (-6,4%) e ancor più da quella italiana, a seguito dello shock causato dalla pandemia da Covid19, nel 2021, grazie anche alla ripresa economica resa possibile dall'allentamento delle misure contenitive propiziate dalla diffusione della campagna vaccinale, l'economia ha registrato un notevole "rimbalzo": la crescita stimata dal Fondo Monetario Internazionale, tramite il World Economic Outlook, è pari a +5,9% per l'economia mondiale, +5,2% per l'area euro e un po' più intensa per l'Italia (+6,2%). L'ISTAT, tuttavia, nelle più recenti diffusioni dei primi di marzo 2022, attesta la crescita del PIL italiano a +6,6% (mentre porta a -9,0% la contrazione del 2020).

L'aggiornamento delle previsioni del Fondo Monetario Internazionale per il 2022, pur continuando ad indicare un trend positivo, sono state tuttavia riviste al ribasso, in considerazione della diffusione della nuova variante Omicron del SarsCoV2, con le relative misure restrittive adottate, oltre che per il rialzo dell'inflazione, legato ai crescenti prezzi dell'energia e ai problemi di offerta. Per il 2022, in particolare, la crescita mondiale è prevista essere pari a +4,4%, mentre per il 2023 è previsto un rallentamento (+3,8%). Anche l'area euro è ritoccata al ribasso per il 2022, con una crescita attesa di +3,9% (che dovrebbe scendere poi nel 2023 a +2,5%).

¹ Il contenuto del paragrafo è tratto da Fondo Monetario Internazionale, World Economic Outlook Update, gennaio 2022.

Nel contesto considerato, per la medesima fonte, la crescita del PIL per l'Italia si ferma nelle previsioni a +3,8% per l'anno in corso, per attenuarsi poi a +2,2% nel 2023.

Il commercio mondiale, infine, che la crisi del 2020 ha portato ad una caduta dell'8,2%, è stimato in crescita del +9,3% per il 2021, mentre la previsione per quest'anno è pari a +6,0%, con un successivo rallentamento 2023 (+4,9%).

In questo quadro non sono inseriti tuttavia gli eventi di fine febbraio 2022 con il rapido deteriorarsi della situazione internazionale legata all'invasione russa dell'Ucraina, cui si sono succedute poi le sanzioni internazionali, definite senza precedenti, poste a suo carico da molti Paesi. Lo scenario assume quindi contorni di grandissima incertezza per gli sviluppi futuri.

3.2 Le Marche

Nel triennio 2017-2019 si è realizzato un progressivo rallentamento della crescita economica, che ha riguardato sia il Paese, sia le Marche, queste ultime dal +1,76% del 2017 sono passate sotto la soglia dell'1% nel 2018, attestandosi a +0,56%, per scendere poi nel 2019 a +0,42%, con un livello di PIL di non lontano da 41 milioni di euro. Il 2020, primo anno della pandemia da Covid19, le Marche hanno subito una drastica contrazione del PIL, sceso a 37.324,9 milioni di euro, con una perdita dell'8,9%².

La performance dell'economia marchigiana è stata inferiore a quella nazionale nel biennio 2017-2018; mentre nel biennio 2019-2020 le variazioni percentuali del suo PIL risultano invece allineate a quelle del PIL italiano: +0,4% nel 2019 e -8,9%. Nel 2020 nessuna regione italiana è sfuggita al segno negativo, con la perdita relativa più accentuata per la Toscana (-9,8%) e meno intensa per il Friuli Venezia Giulia (-7,5%).

Per il futuro le stime previsionali del PIL, rese disponibili dal Laboratorio di ricerca per lo sviluppo³, basato su Prometeia - Scenari per le economie locali (ottobre 2021), indicano per le Marche un sentiero di crescita costantemente inferiore a quello italiano di qualche decimo di punto, a partire però da un calo del PIL nel 2020 lievemente maggiore per le Marche rispetto all'Italia (che non sembra al momento essere confermato dai successivi dati ISTAT).

Nel 2020 il PIL pro capite delle Marche è pari a 24.792,4 euro. Questa prima misura del benessere si conferma inferiore alla media italiana, benché il divario si vada lievemente attenuando: il PIL pro capite marchigiano era infatti pari al 93,3% di quello italiano nel 2018, al 93,5% nel 2019 e infine al 93,7% nel 2020.

Tra le regioni italiane, le Marche si confermano essere ad ogni modo la prima regione tra quelle con PIL pro capite inferiore alla media nazionale, in una graduatoria delle venti regioni che

² Edizione dei dati ISTAT dicembre 2021

³ Laboratorio di ricerca per lo sviluppo, L'impatto di internet sulla competitività delle imprese: opportunità, sfide e interventi strategici da un'analisi degli Atenei marchigiani, 30 dicembre 2021.

vede consolidarsi al vertice la posizione del Trentino Alto Adige, con un PIL pro capite di 38.444,1 euro, e allo stesso tempo è ancora chiusa all'altro estremo dalla Calabria, il cui PIL pro capite è di soli 15.289,0 euro.

3.3 La situazione demografica delle Marche

Sulla dinamica demografica regionale sono intervenuti nel 2020 anche gli effetti della pandemia da Covid19. che, come peraltro con riferimento al Paese, si sono inseriti in un contesto che da anni vede gli indicatori evidenziare forti squilibri, che possono essere riassunti nella progressiva diminuzione della popolazione e nel suo crescente invecchiamento.⁴

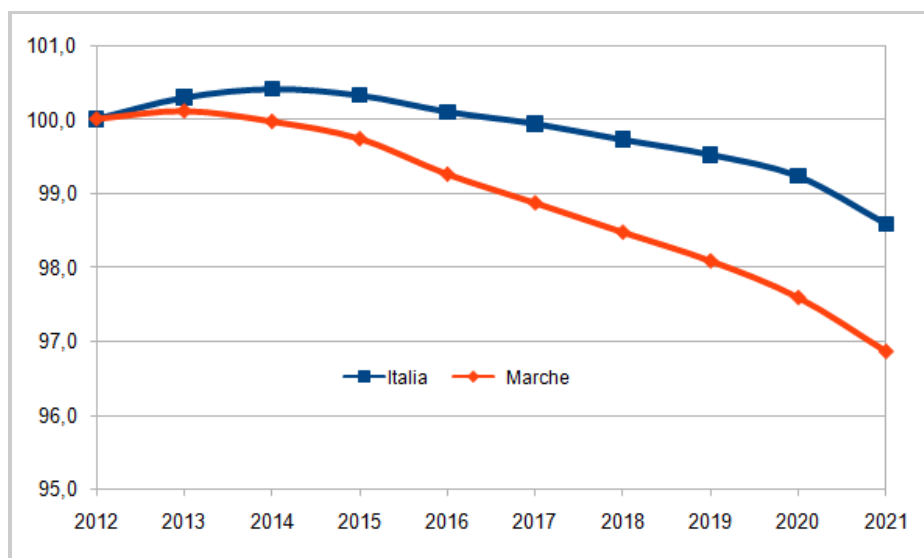
La popolazione residente delle Marche (dati provvisori ISTAT) al primo gennaio 2021 è indicata in 1.501.406 unità, con un'ulteriore diminuzione pari ad un tasso del -7,4 per mille, che rappresenta la variazione più intensa tra quelle delle regioni del Centro Italia (la cui media è -6,4 per mille, allineata alla media nazionale). Il declino demografico prosegue, dunque, e si intensifica, per la regione e per il Paese: le Marche, che avevano perso 7,6 mila unità nel 2019, nel 2020 ne perdono quindi oltre 11mila.

La causa principale di tale andamento resta anche nel 2020 la crescita naturale, che permane negativa ormai da anni, ma nel 2020 si abbassa ulteriormente e scende a -7,1 per mille (era -5,1 per mille nel 2019), con un tasso di mortalità del 13,4 per mille (11,5 per mille nel 2019), valore più che doppio rispetto a quello del tasso di natalità del 6,3 per mille (6,4 per mille l'anno prima). Secondo le stime dell'ISTAT l'eccesso di mortalità indotta direttamente o indirettamente dalla pandemia nelle Marche sarebbe l'11,9% della mortalità riscontrata nell'anno. Sulla crescita naturale negativa incide, come si è visto, la diminuzione della natalità, legata in particolare alla progressiva diminuzione del numero medio di figli per donna, ben lontano dal garantire la sostituzione della popolazione.

Andamento della popolazione al 1° gennaio anni 2012-2021

Numeri indice (anno 2012=100) – Confronto Italia - Marche

⁴ Istat, Statistiche Report, Indicatori demografici – anno 2020, 3 maggio 2021.



Fonte dati: ISTAT

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Oltre alla crescita naturale (negativa) incide anche il saldo migratorio totale, anch'esso negativo nel 2020 e pari a -0,4 per mille: il saldo migratorio con l'estero positivo per 1,2 per mille, assieme al saldo migratorio interno per 0,5 per mille, è infatti più che controbilanciato dal saldo migratorio per altri motivi, che risulta invece negativo ed è pari a -2,1 per mille. I movimenti con l'estero e interni non riescono ad andare oltre una parziale mitigazione dell'andamento complessivo.

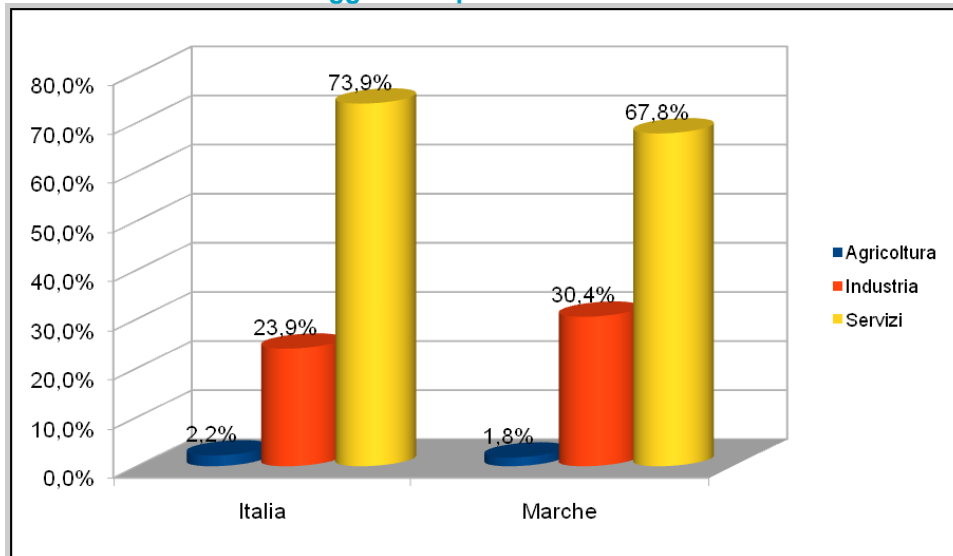
La struttura per età della popolazione si conferma quindi caratterizzata dal suo progressivo invecchiamento, come reso manifesto dall'età media della popolazione, che al primo gennaio 2021 sale a 47,1. Inoltre l'incremento del rischio di mortalità, che ha dato luogo a 20,1 mila decessi, con incremento del 15,4% rispetto al 2019, diminuisce in maniera inedita la speranza di vita alla nascita, che scende dagli 84 anni del 2019 a 82,9 del 2020.

3.4 Il sistema produttivo regionale

Il sistema economico marchigiano mantiene anche nel 2020 una decisa impronta industriale e manifatturiera, come indica chiaramente la sua composizione del valore aggiunto (a prezzi base e correnti), che ne imputa all'industria il 30,4% (anno 2020), contro una media italiana che si ferma invece al 23,9%. Poche regioni hanno valori più elevati, si tratta del Veneto (32,5%) e dell'Emilia Romagna (31,5%).

In coerenza con il processo di terziarizzazione dell'economia comune ai paesi più avanzati il contributo maggiore alla formazione del valore aggiunto anche nelle Marche proviene tuttavia dal settore dei servizi, con il 67,8%, mentre all'agricoltura residua appena l'1,8%. Il confronto con la media italiana è reso evidente nel grafico seguente.

Distribuzione del valore aggiunto a prezzi correnti delle Marche e dell'Italia - 2020



Fonte: ISTAT

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

3.5 Il tessuto imprenditoriale marchigiano

Sulla base degli ultimi dati disponibili (aggiornati al 31 dicembre 2021) il tessuto imprenditoriale marchigiano conta 165.437⁵ imprese registrate, delle quali le attive sono 145.606.

Tra gennaio e dicembre del 2021 le iscrizioni sono state 8.289 a fronte delle quali le cessazioni d'impresa (non effettuate d'ufficio), risultano essere 7.450; il saldo risulta quindi positivo per 839 unità, cui corrisponde un tasso pari a +0,50%, con una chiara inversione di tendenza rispetto al 2020 (-0,58%). I dati nazionali sono migliori, rispettivamente +1,42% per il 2021 e +0,32% per il 2020. Rispetto al 2020, segnato dalla pandemia Covid-19 e dai successivi provvedimenti di contenimento, nel 2021, che ha potuto riflettere invece i vantaggi prodotti dalla campagna vaccinale, la dinamica in ingresso risulta positivamente orientata (+22,8% per le iscrizioni; -23,9% la variazione del 2020 rispetto al 2019), anche se non viene recuperato completamente il livello del 2019; mentre - al contrario - i flussi delle cancellazioni risultano ulteriormente compressi (-3,7%) e si allontanano maggiormente dal valore dell'anno pre-pandemico. A livello nazionale il flusso delle iscrizioni cresce in modo meno evidente (+13,8%), mentre quello delle cancellazioni si riduce in modo più sensibile (-9,9%). Il ritorno in campo positivo del saldo tra iscrizioni e cessazioni nette, nella regione, non impedisce tuttavia un ulteriore ridimensionamento numerico del tessuto imprenditoriale.

Guardando ai numeri, economicamente più significativi, delle imprese attive, la variazione percentuale tendenziale⁶ di fine dicembre 2021 risulta pari a -0,09% (+0,34% a livello nazionale).

⁵ I dati delle imprese, ove non diversamente specificato, sono considerati al netto delle imprese dei comuni dell'Alta Val Marecchia, passati dalla provincia di Pesaro e Urbino a quella di Rimini nel corso del 2009. Anche i dati recenti possono divergere di qualche unità da quelli indicati dalla rilevazione Movimprese di Unioncamere-Infocamere, essendo stati depurati di alcune posizioni residue relative a tali comuni non ancora trasferite alla provincia di Rimini. I valori indicati sono invece al lordo delle imprese dei comuni di Montecopiolo e Sassofeltrio, entrati a far parte della provincia di Rimini nel mese di giugno 2021: pur non essendo ancora stato avviato il trasferimento delle posizioni all'interno dei database statistici Infocamere, si consideri che, sulla base degli stock fotografati al 31 dicembre 2021, le imprese registrate "distaccate" sono 310, delle quali 283 attive.

⁶ Non confrontabile al tasso di crescita annuale, precedentemente utilizzato.

Demografia delle imprese delle Marche

	Registrate	Iscrizioni	Cessazioni (1)	Saldo	Tasso di sviluppo annuale
2009	175.797	10.687	11.083	-396	
2010	177.489	11.771	9.535	2.236	1,27%
2011	177.647	11.179	10.747	432	0,24%
2012*	176.534	10.415	11.043	-628	-0,35%
2013*	175.213	10.281	11.089	-808	-0,46%
2014*	174.084	9.938	10.636	-698	-0,40%
2015	173.564	9.604	9.718	-114	-0,07%
2016	172.328	9.515	9.804	-289	-0,17%
2017	172.197	9.665	9.174	491	0,28%
2018	170.188	8.732	9.324	-592	-0,34%
2019	168.390	8.869	9.778	-909	-0,53%
2020	166.655	6.749	7.734	-985	-0,58%
2021	165.437	8.289	7.450	839	0,50%

* Al netto della classe di forma giuridica Persone Fisiche

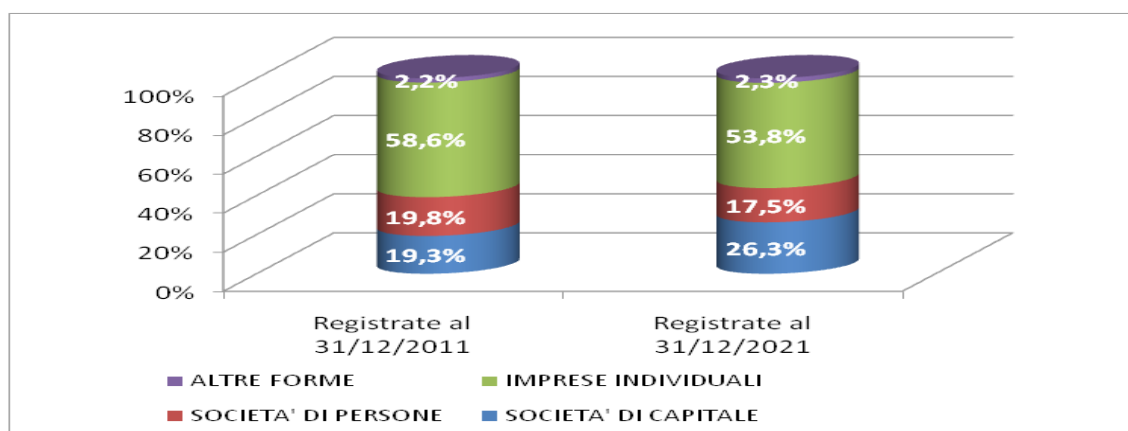
(1) Valori al netto delle cancellazioni d'ufficio

Fonte: Infocamere-Unioncamere

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Il tessuto imprenditoriale della regione, oltre ad essersi progressivamente ridimensionato numericamente nel corso di questo decennio, ha anche modificato la propria composizione per classe di natura giuridica, con un accrescimento del peso delle società di capitale (cresciute in termini di numeri assoluti) a discapito delle società di persone e delle imprese individuali. Resta sostanzialmente stabile (dal 2,2% al 2,3%) la quota delle altre forme giuridiche, categoria eterogenea che comprende cooperative, consorzi e altre forme.

Distribuzione per forma giuridica delle imprese delle Marche



Fonte: Infocamere-Unioncamere

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Attualmente le società di capitale sono circa 43 mila 500 e incidono per il 26,3% del totale, vale a dire 7 punti percentuali in più rispetto alla fine del 2011; le società di persone sfiorano le 29mila, e scendono dal 19,8% all'odierno 17,5%, mentre le imprese individuali, che mantengono saldamente il primato di tipologia d'impresa più diffusa con poco più di 89 mila unità, costituiscono il 53,8% del totale delle imprese ed hanno perso 4,8 punti percentuali nell'arco di 10 anni.

Si osserva che l'incremento numerico delle società di capitale si deve in misura consistente alla diffusione di nuove forme imprenditoriali, quali le società a responsabilità limitata semplificata, che, non presenti nel 2011, in base agli ultimi dati sono circa 7.700.

Anche sotto il profilo del macro-settore di attività il tessuto imprenditoriale marchigiano fa rilevare un processo di trasformazione di medio-lungo periodo. Nell'arco di 10 anni, solamente il terziario riscontra infatti un accresciuto numero di imprese (da 87.574 di fine 2011 a 89.621 al termine del 2021), sebbene negli ultimi anni la precedente tendenza all'espansione numerica risulti invertita; prosegue invece il trend discendente del settore primario (da 32.185 a 25.209) e, in misura meno veloce, quello del settore industriale, inteso in senso lato (da 49.976 a 43.772).

Marche - imprese registrate al 31 dicembre per macro-settore di attività economica

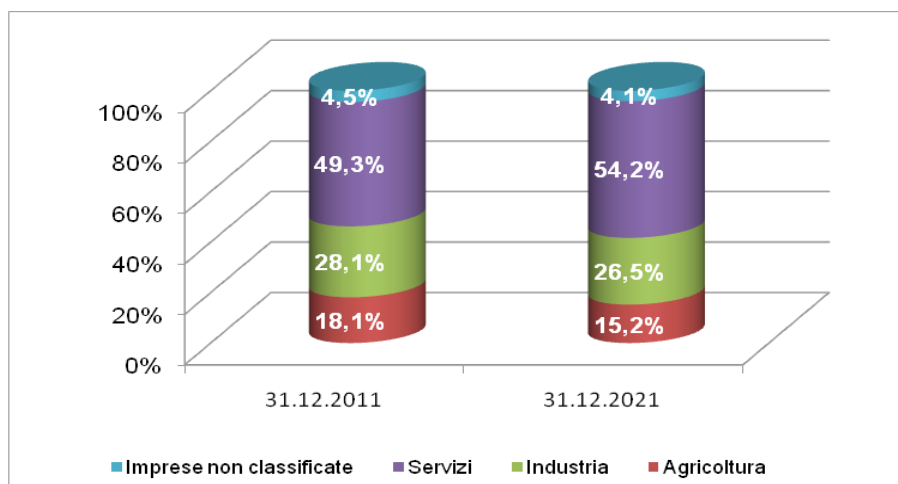
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Agricoltura	32.185	31.507	30.292	29.219	28.589	27.959	27.478	26.960	26.190	25.608	25.209
Industria	49.976	49.296	48.600	48.019	47.422	46.851	46.473	45.580	44.885	44.401	43.772
Servizi	87.574	88.026	88.795	89.421	90.111	90.231	90.862	90.487	90.048	89.691	89.621
Imprese nc	7.912	7.705	7.526	7.425	7.442	7.287	7.384	7.161	7.267	6.955	6.835
Totale	177.647	176.534	175.213	174.084	173.564	172.328	172.197	170.188	168.390	166.655	165.437

I dati sono al netto della classe di forma giuridica Persone fisiche e depurati dei 7 comuni della provincia di Pesaro e Urbino passati nel 2009 alla provincia di Rimini.

Fonte: Infocamere, Stockview

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Distribuzione delle imprese delle Marche per macro-settori di attività economica



Fonte: Infocamere-Unioncamere

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

La distribuzione relativa delle imprese indica che nelle Marche il settore primario aggrega il 15,2% delle imprese totali marchigiane (erano il 18,1% a fine 2011), mentre l'industria, intesa in senso lato, scende al 26,5% (era il 28,1%). Il settore dei servizi raduna oltre la metà delle imprese, il 54,2% a fronte del 49,3% di fine 2011.

Nell'ambito del terziario si riscontrano generalmente andamenti espansivi del numero delle imprese, con poche eccezioni, tra queste ultime sono degne di nota in termini di numeri assoluti, per l'effetto sul risultato sfavorevole dell'intero macrosettore, quelle del commercio, sia all'ingrosso, sia al dettaglio, e del trasporto terrestre e mediante condotte. Si confermano invece, sempre nel terziario, come servizi con i maggiori incrementi numerici di imprese tra la fine del 2011 e quella del 2021 i servizi immobiliari, le attività di supporto per le funzioni d'ufficio, i servizi di ristorazione, le attività di direzione aziendale e consulenza gestionale, le attività di servizi per edifici e paesaggio, gli altri servizi alla persona, le altre attività professionali, scientifiche e tecniche, e la produzione software e la consulenza informatica.

Nell'industria, invece, nell'ambito di una complessiva contrazione diffusa alla gran parte dei comparti, risulta accresciuto il numero delle imprese attive nelle public utilities, mentre nel manifatturiero gli incrementi sono circoscritti alle imprese della divisione gomma e materie plastiche, dell'industria alimentare e delle bevande, della fabbricazione di prodotti chimici e farmaceutici, nonché soprattutto alle attività di riparazione, manutenzione e installazione di macchine e apparecchiature.

La struttura dimensionale delle imprese si conferma essere in larghissima misura costituita dalle imprese di piccola dimensione: si consideri che, prendendo in esame solamente le imprese marchigiane con dato degli addetti proveniente dagli incroci con gli archivi dell'INPS aggiornati (circa

104,8 mila imprese rispetto alle oltre 165mila totali) emerge che quelle con meno di dieci addetti rappresentano il 92,6% del totale⁷.

3.6 Le procedure concorsuali

Nel 2021 sono state aperte nelle Marche 214 procedure concorsuali, con una larghissima prevalenza di fallimenti, che sono stati 189, ai quali si aggiungono 13 concordati e 12 altre procedure concorsuali. Rispetto ai dati dell'anno precedente si evidenzia un modesto incremento, pari a +1,9% (mentre nel Paese si sale a +17,5%), che mantiene il numero delle procedure lontano da quelli preCovid, sia a livello locale sia a livello nazionale, i rispettivi valori del 2019 erano infatti 322 e 12.039. Sembra quindi protrarsi l'effetto degli interventi normativi di natura temporanea (come la c.d. moratoria sui fallimenti), delle misure economiche di sostegno disposte nel corso dell'anno, oltre che del rallentamento generale dell'attività nei tribunali durante il lockdown e nei mesi successivi. Sembra inoltre non essersi verificata ad oggi la prevista ri-emersione dei c.d. "fallimenti mancanti".

Sotto il profilo dei settori di attività economica, le procedure concorsuali coinvolgono nel 29% dei casi le Attività Manifatturiere, per il 20,6% le Costruzioni, per il 15,9% il Commercio e per il 10,7% le attività immobiliari. Nella dimensione nazionale, la distribuzione fra i settori economici nel 2021 dell'anno vede invece prevalere il Commercio con una quota del 22,6%, seguito da Costruzioni (17,3%) e Attività Manifatturiere (15,6%).

3.7 Le imprese straniere⁸

Nelle Marche si contano 16.537 imprese straniere alla data del 31 dicembre 2021, numero che rappresenta il 10% del totale regionale, la quota marchigiana si conferma dunque leggermente inferiore alla media nazionale attestata a 10,6%. Una maggiore incidenza di imprese straniere si riscontra nelle regioni del Nord-Est e del Nord-Ovest, con le eccezioni di Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige, alle quali si aggiungono poi la Toscana, che detiene il primato di regione con la maggiore incidenza relativa di imprese straniere (14,7%), e il Lazio.

Nelle Marche i numeri più elevati di imprese straniere si rinvencono nei settori tradizionali, vale a dire nelle attività manifatturiere (2.545), nelle costruzioni (3.745) e nel commercio (4.960). Risulta invece scarsa la diffusione di imprese straniere in un altro settore tradizionale, cioè l'agricoltura, silvicoltura e pesca, dove sono appena 587: è questo, in effetti, un settore economico che richiede un forte radicamento sul territorio e una progettualità di lungo periodo legata allo stesso territorio. La presenza straniera, inoltre, è piuttosto consistente in termini assoluti anche nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (1.181).

⁷ Il dato sulle imprese per dimensione degli addetti è riferito alla data del 30 settembre 2021 (addetti al III trimestre 2021).

⁸ Si considerano "Imprese straniere" le imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone non nate in Italia. Il grado di partecipazione di genere è desunto dalla natura giuridica dell'impresa, dall'eventuale quota di capitale sociale detenuta da ciascun socio e dalla percentuale di stranieri presenti tra gli amministratori o titolari o soci dell'impresa.

In generale si considerano straniere le imprese la cui partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e di cariche amministrative detenute da stranieri, per tipologia di impresa.

Tali settori, oltre ad essere caratterizzati da un'elevata presenza assoluta di imprese straniere, fanno rilevare anche un'elevata loro incidenza relativa rispetto alle imprese totali del settore, superiore alla media regionale: dal 17,2% delle costruzioni, fino al 10,2% delle attività "turistiche", vale a dire alloggio e ristorazione. Tali caratteristiche, congiuntamente osservate, fanno assumere alla presenza straniera una rilevanza particolare. A questi settori se ne può ulteriormente aggiungere un altro, che, pur non avendo un numero assoluto elevato di imprese straniere, ha anch'esso tuttavia un'incidenza relativa degna di nota: è il settore del noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese: 659 le imprese straniere e un'incidenza sul totale di settore pari al 14%, seconda solo a quella riscontrata nelle costruzioni.

Nell'ambito dell'imprenditoria straniera delle Marche si conferma di gran lunga predominante la tipologia dell'impresa individuale per l'esercizio dell'attività economica (77,2%), tipologia adottata ben più frequentemente di quanto avvenga in media nella regione (53,8%). Tale forma giuridica di esercizio dell'attività imprenditoriale assicura infatti un accesso più semplice all'attività economica e ne consente una gestione più agevole.

3.8 Le startup innovative e le imprese giovanili

Alla fine del terzo trimestre del 2021 nelle Marche sono presenti 415 startup innovative, pari al 4,58% delle nuove società di capitale del territorio⁹; la media nazionale è inferiore e si attesta a 3,65%. Nel panorama delle regioni italiane le posizioni di testa sono occupate da Trentino-Alto Adige (5,90%), Friuli-Venezia Giulia (5,21%) e Lombardia (5,08%). In questo particolare ranking le Marche si collocano al quarto posto (alla fine del 3° trimestre dell'anno precedente erano all'ottavo posto), con le province di Ascoli Piceno (5,55%) e Ancona (5,44%) tra le prime dieci province per incidenza relativa rispetto alle nuove società di capitale dei relativi territori.

Alla data del 28 febbraio 2022¹⁰ (ultimi dati disponibili) le startup innovative marchigiane sono scese a 400. Sotto il profilo delle attività economiche che, singolarmente considerate, raccolgono il maggior numero di startup innovative nelle Marche si evidenziano la produzione di software e consulenza informatica (131), la ricerca scientifica e sviluppo (58), la fabbricazione di macchinari e apparecchi nca (23) e le attività dei servizi d'informazione e altri servizi (21). L'aggregazione di tali attività assorbe il 58,3% delle startup innovative regionali: tutte attività di grande rilievo, da considerare potenzialmente di importanza strategica per lo sviluppo dell'economia regionale.

Considerando solamente le startup innovative marchigiane che abbiano iniziato l'attività prima del primo gennaio 2021 (sono 283 in tutto, vale a dire il 70,8% delle 400 totali), emerge che il valore della produzione è compreso tra 0 e 100mila euro in oltre la metà dei casi (e per un altro 14% il dato

⁹ Sono considerate "nuove società di capitali" quelle costituite da non più di cinque anni, con ultimo fatturato dichiarato inferiore a 5 milioni di euro e in stato attivo.

¹⁰ A tale data nelle Marche le startup innovative sono 400.

non è disponibile). Le percentuali diventano rispettivamente circa 39% ciascuna se si considera l'intera platea di 400 startup. In entrambe le valutazioni emerge quindi che una quota decisamente considerevole (68,6% nel primo caso e 77,8% nel secondo caso) di startup innovative ha un valore della produzione modesto oppure il dato non è presente.

Analoga considerazione vale per la capacità di produrre occupazione, poiché limitatamente alle 283 startup innovative con inizio di attività precedente il 2021 nel 48,4% dei casi non è disponibile il numero degli addetti, mentre il 41% di tali imprese rientrano nella classe di addetti tra 0 e 4. Le due percentuali passano a 60% (dato non disponibile) e a 32,3% (tra 0 e 4 addetti) per le 400 startup innovative totali. In entrambi i casi, quindi, si raggiunge una percentuale elevatissima aggregando le due classi del dato non disponibile e quella fino a 4 addetti: 89,4% (per le 283 startup con inizio attività prima del 2021) e 92,5% per la platea totale.

Queste osservazioni inducono a valutare con cautela, nel complesso, l'effettiva capacità produttiva delle startup innovative allo stato attuale nelle Marche.

Non risulta molto diffusa nelle Marche la presenza di imprese giovanili nell'ambito del segmento del tessuto imprenditoriale costituito dalle startup innovative: le startup innovative "giovanili" condotte cioè da under 35, rappresentano il 16,3% del totale (pari a 65 imprese sulle 400 totali), contro una media nazionale del 18,4%.

In generale, la presenza di imprese giovanili nelle Marche non è particolarmente incisiva: le imprese giovanili delle Marche sono 12.009 (dati al 31 dicembre 2021), vale a dire il 7,3% dell'intero tessuto imprenditoriale, quota che risulta inferiore alla media italiana che è pari a 8,9%. Le incidenze più elevate si riscontrano nel Meridione, con punte a doppia cifra in Campania, Calabria, Sicilia e Puglia. Le Marche si collocano invece tra le regioni con le minori quote relative di imprese giovanili, appena al di sotto di altre due regioni del Centro Italia, vale a dire Umbria e Toscana (rispettivamente 7,6% e 7,5%), mentre valori inferiori si rilevano in Veneto, Emilia Romagna e Friuli-Venezia Giulia.

Anche le imprese giovanili, come già le imprese straniere, sono in prevalenza costituite nella forma di imprese individuali, in regione la quota è pari al 72,4% (70,4% nel Paese).

I settori di dimensioni numeriche maggiori fanno rilevare un'incidenza relativa di imprese giovanili generalmente inferiore alla media regionale (7,3%), con l'unica eccezione del commercio (3.089 unità; 8,4%): agricoltura (1.517; 6%), costruzioni (1.320; 6,1%) e attività manifatturiere (1.059; 5%). Un numero elevato di imprese giovanili, sia in termini assoluti sia in rapporto alla dimensione del settore, si riscontra però anche con riferimento ai servizi di alloggio e ristorazione, dove le 1.164 imprese giovanili incidono in misura più rilevante, vale a dire per il 10,1%.

Settori di dimensioni assolute più contenute (ma con quote consistenti di imprese giovanili) sono quelli delle altre attività di servizi (11,8%), del noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (11,2%) e delle attività finanziarie e assicurative (12,8%).

L'incidenza delle imprese giovanili appare invece maggiormente al di sotto della media

regionale in riferimento ai settori del trasporto e magazzinaggio (4%) e soprattutto delle attività immobiliari (2,6%), oltre alle attività manifatturiere (5%), oltre alle altre attività che rientrano nell'industria in senso lato, quali le public utilities e le attività estrattive.

3.9 Le imprese femminili

Le oltre 38 mila imprese femminili¹¹ rilevate a fine 2021 nel territorio marchigiano (38.288) rappresentano il 23,1% delle oltre 165,4 mila unità che costituiscono la platea delle imprese registrate della regione, a fronte di una media nazionale del 22,1%. In entrambi i casi non si riscontrano modifiche sostanziali del tasso di femminilizzazione¹² rispetto al 2020. In linea generale i tassi di femminilizzazione più elevati si osservano nelle regioni del Sud e delle Isole, con ai primi posti il Molise, che presenta il valore maggiore (27,4%), seguito dalla Basilicata (26,4%) e dall'Abruzzo (25,7%). I tassi di femminilizzazione più modesti sono invece quelli del Trentino-Alto Adige (18,3%) e della Lombardia (19,1%).

Ad eccezione del settore delle costruzioni, che continua a risultare piuttosto refrattario alla presenza femminile (con 1.232 imprese "rosa"), i settori con il maggior numero di imprese femminili si confermano essere quelli tradizionali: agricoltura, silvicoltura e pesca (7.040), commercio¹³ (8.819) e attività manifatturiere (4.526). Tale evidenza non sorprende, trattandosi dei settori che in assoluto aggregano i numeri di gran lunga maggiori di imprese, senza distinzioni di genere. Le attività tradizionali, tuttavia non sono tra quelle che esprimono i tassi di femminilizzazione più elevati, tranne che per il settore primario, in riferimento al quale nelle Marche le imprese femminili rappresentano ben il 27,9% del totale, incidenza significativamente più elevata della media marchigiana. Tra i settori di maggiori dimensioni, un numero elevato assoluto (3.522) e un tasso di femminilizzazione considerevole (30,6%) si riscontra poi anche per le attività di alloggio e ristorazione.

Anche in termini di tasso di femminilizzazione, le costruzioni, con una quota di appena del 5,6% si confermano come il settore meno permeabile alla presenza femminile nella conduzione di imprese. Bassi tassi di femminilizzazione si rilevano anche per altri settori industriali, quali le public utilities e le attività estrattive.

Tra i servizi, al contrario, ci sono alcuni settori in cui il tasso di femminilizzazione è invece molto più elevato della media regionale, tanto da entrare nella percezione comune come settori femminili. È il caso di un settore per così dire residuale, come indica la sua denominazione, quello

¹¹ Si considerano "Imprese femminili" le imprese partecipate in prevalenza da donne. Il grado di partecipazione di genere è desunto dalla natura giuridica dell'impresa, dall'eventuale quota di capitale sociale detenuta da ciascun socio donna e dalla percentuale di donne presenti tra gli amministratori o titolari o soci dell'impresa. In generale si considerano femminili le imprese la cui partecipazione di donne risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e di cariche amministrative detenute da donne, per tipologia di impresa

¹² Il tasso di femminilizzazione è l'incidenza percentuale delle imprese femminili di un particolare aggregato di imprese (settore di attività, forma giuridica,...) in rapporto al totale delle imprese, senza distinzione, del medesimo aggregato.

¹³ Comprensivo sia dell'ingrosso, sia del dettaglio, oltre che del commercio e della riparazione di autoveicoli.

delle “altre attività di servizi”¹⁴: le imprese femminili sono 4.040, numero che rappresenta oltre la metà (56,4%) dell'intero settore. È il caso anche della sanità e assistenza sociale, un settore di “cura” delle persone, con appena 397 imprese rosa, pari tuttavia al 40,6% del relativo totale. Il tasso di femminilizzazione si abbassa un po', pur restando superiore alla media regionale in misura netta, per quello che riguarda l'istruzione, con 202 imprese femminili, e un tasso di femminilizzazione del 30,9%, e anche il noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, nel quale si contano 1.319 imprese rosa, per il 28,1% delle imprese di settore. Tuttavia anche nei servizi, dove la presenza femminile è generalmente maggiore in termini relativi rispetto all'industria, c'è un settore, quello del trasporto e magazzinaggio, in cui la presenza femminile è poco incisiva: nelle Marche vi si contano appena 359 imprese femminili, che ne costituiscono il 9%.

Come già per le imprese straniere e per quelle giovanili, ma in misura meno spiccata, anche nel caso delle imprese femminili si accentua la caratteristica del tessuto imprenditoriale marchigiano che vede il primato della forma giuridica costituita dalle imprese individuali: nel caso dell'imprenditoria femminile, i dati di fine 2021 indicano una quota di imprese individuali del 64,3%, che va a discapito delle società di persone (12,9%) e delle società di capitale (21%).

3.10 ICT

La più recente edizione dell'indagine ISTAT sulla diffusione dell'ICT nelle imprese con almeno 10 addetti, relativa all'anno 2020, dipinge ancora un quadro in chiaroscuro per quanto riguarda le Marche. In questo caso si deve però precisare che ogni anno le variabili rilevate vengono decise a livello comunitario, e per questo motivo alcuni indicatori che vengono diffusi in un anno possono non essere considerati (e dunque non avere valori) negli anni successivi.

Con riferimento agli indicatori più generici, le Marche presentano valori superiori alla media nazionale soltanto in relazione a tre di questi (su nove): a) la quota di imprese che acquistano servizi di cloud computing, pari al 62,7% (Italia 59,1%) e capace di collocare le Marche al 5° posto del relativo ranking (dopo Sicilia, Lombardia, Piemonte ed Umbria); b) la quota di imprese che hanno accesso ad internet (97,5% per l'Italia e 98,3% per le Marche, 11° posizione); c) la quota di imprese che hanno accesso ad una generica banda larga fissa (94,5% per l'Italia, 96,4% per le Marche, 8° nel ranking).

Tuttavia, le posizioni si ribaltano quando si passa ad esaminare la velocità massima di connessione in banda larga fissa contrattata in download: l'incidenza delle imprese si attesta infatti al 65,2% per la fascia di velocità pari o superiore a 30 Mb/s (Italia 75,3%), collocando le Marche al 17° posto fra le regioni italiane (seguita da Abruzzo, Valle d'Aosta e Sardegna) e al 23,3% per una

¹⁴ Vi rientrano, tra gli altri, i servizi dei parrucchieri e di altri trattamenti estetici, oppure le imprese di lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia.

velocità almeno pari a 100 Mb/s (Italia 35%), una quota che relega la Regione in penultima posizione, seguita solo dalla Val d'Aosta.

Altro indicatore che vede le Marche al penultimo posto fra le regioni italiane, seguita in questo caso dal Molise, è quello relativo all'incidenza delle imprese attive nel commercio elettronico nel corso dell'anno precedente (2019). Più precisamente, la vendita on-line via web e/o l'uso di sistemi di tipo EDI vede attive soltanto l'11,3% delle imprese marchigiane con almeno 10 addetti, rispetto a un dato nazionale del 16,3%.

Anche la quota delle imprese che forniscono agli addetti dispositivi portatili e connessioni mobili a Internet per scopi lavorativi è più bassa nella nostra regione (54,2% rispetto al 62,6% nazionale) e vede le Marche posizionate nella metà inferiore della classifica, al 14° posto. Risultano infine inferiori rispetto al dato nazionale, ma in una posizione centrale rispetto alle altre regioni, la quota di imprese che hanno un sito, o almeno una pagina sul web (Italia 73,1%, Marche 69,2%, nona posizione) e la quota sul totale degli addetti che utilizzano computer connessi per almeno una volta alla settimana (Italia 52,3%, Marche 49,2%, nona posizione).

3.11 Le esportazioni

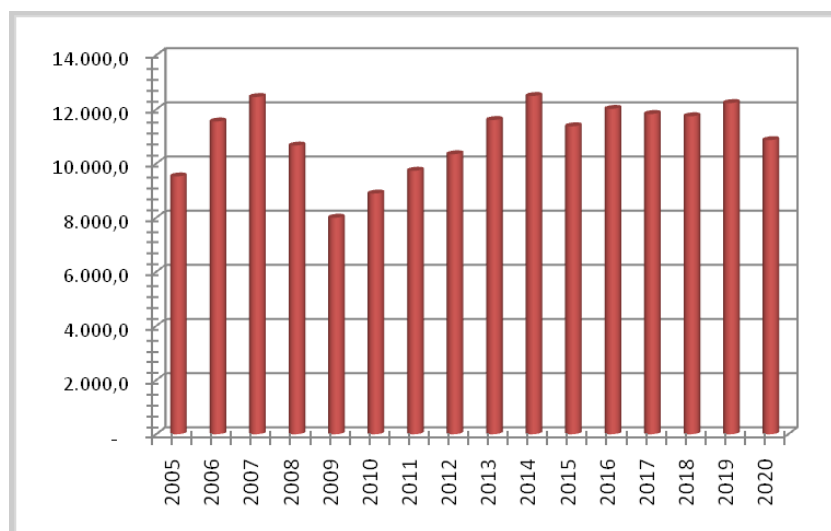
3.11.1. Le tendenze di medio periodo

Il 2020, anno in cui si sono manifestati pienamente sul commercio mondiale gli effetti della pandemia da Covid19 e delle relative misure di contenimento, le esportazioni delle Marche si sono fermate a 10.865,7 milioni di euro, con una contrazione molto marcata rispetto al valore corrente del 2019, pari a -11,2%; anche per l'Italia nel complesso il decremento è stato forte (-9,1%). In un'ottica di medio-lungo periodo, bisogna tornare alla crisi del 2009 per trovare una caduta più profonda di quella del 2020 per il Paese, mentre a livello regionale, oltre al difficilissimo biennio 2008-2009, qualche anno contraddistinto da contrazioni dell'export è rilevabile anche più recentemente e tra questi particolarmente accentuata è la contrazione del 2015 (-9,0%). Tuttavia, mentre il livello delle esportazioni italiane del 2020 resta comunque superiore a quello precedente la crisi del 2009, che era stato recuperato abbastanza rapidamente, quello delle esportazioni marchigiane, ancor prima del 2020 non aveva recuperato in maniera stabile il valore del 2007. Occorre ad ogni modo ricordare che il biennio 2006-2007 era stato particolarmente favorevole per la regione sotto il profilo delle esportazioni, consapevolezza che dovrebbe indurre a valutare con prudenza il loro andamento rispetto a tale periodo.

Gli eventi del 2020 hanno determinato dunque una generalizzata diminuzione dei flussi di esportazione, tendenza che per le Marche si è innestata su un sentiero divenuto già difficile in seguito al processo di globalizzazione del commercio internazionale e alla crisi del 2008-2009, le cui ripercussioni hanno riguardato anche la struttura, oltre che i livelli, delle esportazioni regionali

Andamento delle esportazioni delle Marche

Milioni di euro, anni 2005-2020



Fonte: ISTAT

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica Camera di Commercio delle Marche

Nel 2020 i prodotti tessili, abbigliamento pelli e accessori hanno perduto il primato che avevano in ambito regionale per effetto di un crollo di oltre un quarto del valore esportato rispetto al 2019 e si attestano a 1.615,7 milioni di euro. Tale caduta si inserisce in un sentiero che si è mantenuto sfavorevole dal 2015 in poi. Se la loro quota nel 2015 era ancora del 23,3% rispetto al totale delle esportazioni marchigiane (come nella media 2005-2007) ed era poi successivamente diminuita fino al 18% del 2019, i dati del 2020 la fermano al 14,9%.

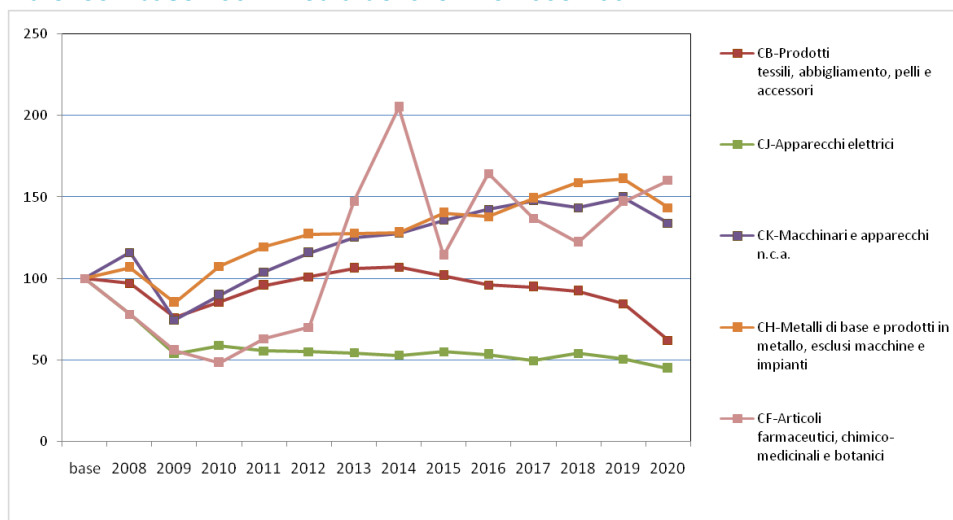
Gli apparecchi elettrici, che hanno subito un drastico e forte ridimensionamento dopo la crisi del 2008-2009, restano negli anni più recenti consolidati su valori dimezzati rispetto a quelli della media 2005-2007 e nel 2020 fanno rilevare un ulteriore netto calo: il loro valore di esportazione dello scorso anno è infatti di 1.030,9 milioni di euro, con una perdita su base annua pari a -11,5%. La loro quota è quindi del 9,5%, ben inferiore a quella media del triennio 2005-2007 che risultava pari a 20,6%.

La crisi del commercio internazionale indotta dall'emergenza sanitaria del 2020 ha provocato anche un'interruzione della tendenza crescente che da alcuni anni caratterizzava quasi ininterrottamente il settore della meccanica (macchine e apparecchi nca): nel 2019 erano giunti al valore di 2.023,3 milioni di euro, per scendere poi del 10,5% nel 2020 (1.810,1 milioni di euro), valore cui corrisponde un'incidenza che resta comunque del 16,7% (circa 4,5 punti percentuali oltre la media 2005-2007).

Altro comparto che negli anni più recenti ha avuto un'evoluzione tendenzialmente positiva è quello dei metalli di base e prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti, con un andamento assimilabile a quello di macchine e macchinari. Come questi ultimi, dopo il 2009 il suo trend è stato in linea generale progressivamente crescente, chiudendo anch'esso con una marcata contrazione

nel 2020 (-11% la variazione percentuale, che li porta a 1.228,5 milioni di euro). Anche per tali prodotti l'incidenza sulle esportazioni regionali totali resta invariata rispetto allo scorso anno (11,3%) e ben più consistente di quella del triennio preso a base di riferimento, che era 7,7%.

Andamento delle esportazioni dei principali settori economici delle Marche Indici con base 100 = media del triennio 2005-2007



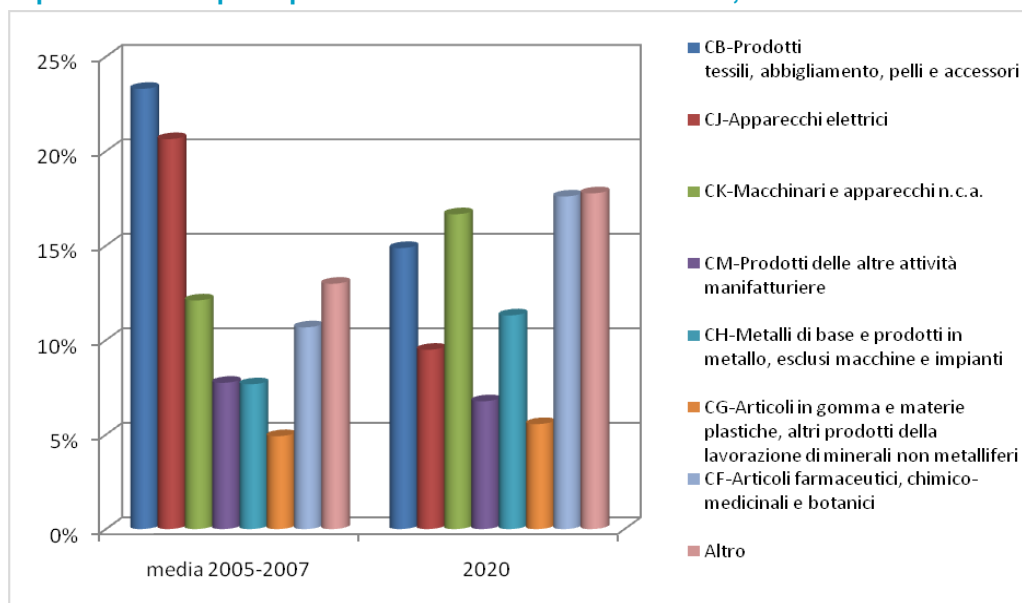
Fonte: ISTAT

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Gli articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici continuano a distinguersi per la peculiarità del proprio andamento dagli altri principali settori di export delle Marche: essi restano infatti caratterizzati da ampie fluttuazioni, presumibilmente legate a specifiche e peculiari dinamiche di realtà produttive presenti sul territorio marchigiano riconducibili a imprese multinazionali. Gli ultimi due anni (2019-2020) sono nel segno della crescita, raggiungendo nel 2020 il valore di 1.912,1 milioni di euro, il terzo valore nella serie storica dal 2005 in poi. Nel 2020, grazie a una crescita di +8,9%, sono giunti ad essere il primo settore di esportazione per le Marche.

Ciascuno dei settori sopra elencati anche nel 2020 ha superato comunque il miliardo di euro come valore di esportazione preso singolarmente, mentre la loro aggregazione si avvicina al 70% circa delle esportazioni regionali, quota che ne testimonia la grande rilevanza per le Marche.

Esportazioni dei principali settori economici delle Marche, incidenza sul totale



Fonte: ISTAT
Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Altri due comparti assumono ad ogni modo un certo rilievo per le esportazioni marchigiane. In primo luogo quello dei prodotti delle altre attività manifatturiere, un'aggregazione eterogenea di prodotti che comprende oltre ai mobili, i giocattoli, gli strumenti musicali e altro ancora. Nel lungo periodo essi fanno tuttavia riscontrare nel complesso una stabile perdita del livello di export rispetto agli anni precedenti il 2009. Nel 2020 sono scesi a 734,6 milioni di euro (-3,0% rispetto al 2019). Il 2020 reca segno negativo anche per gli articoli in gomma e materie plastiche e altri prodotti della lavorazione dei minerali non metalliferi, che per effetto di un calo del 9,1% si sono fermati a 603,4 milioni di euro, dopo un lungo periodo di progressiva crescita avviatosi dopo il 2009 e durato fino al 2019.

3.11.2. Le specializzazioni manifatturiere territoriali

L'esame delle esportazioni del 2020, sotto la doppia lente dei settori economici e del dettaglio provinciale, conferma il quadro della localizzazione territoriale delle maggiori specializzazioni produttive marchigiane, limitata in questa sede alle produzioni che hanno fatto rilevare valori di esportazione al di sopra del miliardo di euro, e con l'integrazione, rispetto a questi, dei prodotti delle altre attività manifatturiere che si collocano sotto tale soglia.

I prodotti tessili, abbigliamento pelli e accessori marchigiani si dirigono all'estero a partire in primo luogo dalla provincia di Fermo (38,4%) e da quella di Macerata (28,2%). Per la provincia di Fermo, inoltre, tali produzioni hanno costituito il 73,6% delle esportazioni provinciali del 2020, mentre per la provincia di Macerata si arriva ad "appena" il 32% del totale territoriale.

La provincia di Ascoli Piceno, dal canto suo, continua ad indirizzare all'estero essenzialmente articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici: essi costituiscono il 95,7% di tali esportazioni dirette all'estero dalle Marche, e rappresentano al tempo stesso ben il 70,2% del totale piceno.

Le esportazioni meccaniche marchigiane partono invece dalle province di Ancona (50%) e di Pesaro e Urbino (36,7%), così come quelle del settore strettamente connesso dei metalli di base e prodotti in metallo (esclusi macchine e impianti), per i quali la quota dorica è del 32,3% e quella pesarese del 55,2%. La provincia di Ancona, inoltre, esporta ben il 65,1% degli apparecchi elettrici regionali, mentre i prodotti delle altre attività manifatturiere sono prevalentemente di origine pesarese (42,5%). In entrambe queste due province nessun settore, singolarmente considerato, supera la quota del 30% rispetto al totale provinciale.

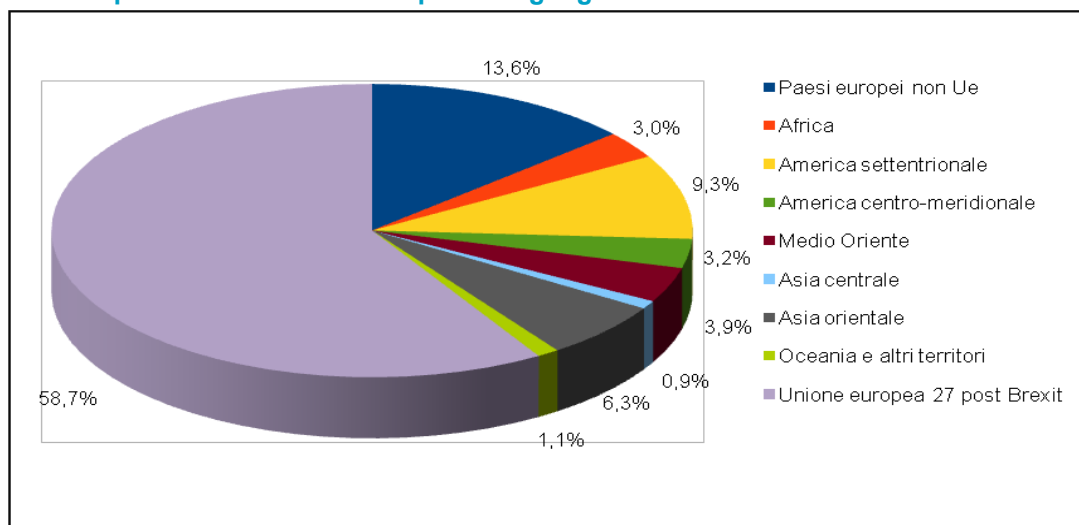
3.11.3. I mercati

Le esportazioni marchigiane confermano da molti anni di avere come mercato di sbocco privilegiato, e per così dire naturale, il Vecchio Continente. I paesi europei, infatti, complessivamente considerati, nel 2020 hanno assorbito il 72,2% delle esportazioni regionali. Tuttavia, negli ultimi anni tale quota si è in parte ridimensionata, basti pensare che si aggirava attorno all'80% nel triennio 2005-2007, e al 77% in quello successivo. Ad accrescere le proprie quote relative sono state in particolare l'America settentrionale e l'Asia Orientale, mercati rilevanti anche sotto il profilo dei rispettivi valori assoluti.

Tornando al contesto europeo e considerando gli anni più recenti, l'Unione europea a 27 Paesi (post Brexit) ha assorbito tra il 53 e il 58% circa delle esportazioni totali negli anni tra il 2015 e il 2020, confermandosi come mercato prioritario di riferimento per le esportazioni marchigiane. I restanti Paesi europei (inclusivi del Regno Unito) sono passati da circa il 17% (2015-2018) per poi scendere al 15,2% nel 2019 e al 13,6% nel 2020.

Nel 2020 si sono dirette dalle Marche verso i paesi europei esportazioni complessive per un valore di 7.849,8 milioni di euro, con un calo rispetto al 2019 pari al -11%. Per le aree extraeuropee si evidenziano esportazioni per 1.014,9 milioni di euro verso l'America settentrionale, in calo del 4,5% rispetto al 2019, e per l'Asia orientale (682,9 milioni di euro; -18,2%). Nessun'altra area sfugge al segno negativo: dal Medio Oriente (420,8 milioni di euro) in calo tutto sommato moderato pari a -4,8%, all'America centro-meridionale (350 milioni di euro; -15,3%), all'Africa (328,5 milioni di euro; -15,5%), all'Asia centrale (98,4 milioni di euro; -25,9%), per finire con Oceania e altri territori (120,5 milioni di euro; -14,9%).

Esportazioni delle Marche per area geografica di destinazione - anno 2020



Fonte: ISTAT

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Relativamente ai singoli mercati esteri di destinazione, e limitatamente ai prodotti delle attività manifatturiere¹⁵, il 2020 fa riscontrare quasi ovunque contrazioni delle esportazioni marchigiane, che riguardano sicuramente i principali paesi partner, e che hanno quindi interrotto anche eventuali trend favorevoli precedentemente in corso. In controtendenza, ma quasi impercettibilmente, risulta la Germania (+0,3% la variazione percentuale su base annua). Per il resto dominano le variazioni sfavorevoli e tra i mercati privilegiati per le esportazioni marchigiane il Belgio fa segnare -2,9% e la Francia -9,5%; tali Paesi si confermano comunque le destinazioni principali dei prodotti marchigiani, superando entrambi il miliardo di euro di valore. Tuttavia mentre verso la Germania e Francia le esportazioni regionali sono sempre relative a diverse produzioni di punta dell'export regionale (quali ad esempio, prodotti del sistema moda, metalli di base e prodotti in metallo, prodotti meccanici, apparecchi elettrici), particolare è il caso del Belgio, paese verso il quale le esportazioni sono molto consistenti, ma anche ampiamente fluttuanti, con un andamento temporale strettamente connesso a quello degli articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici, che ne costituiscono una parte relevantissima.

Gli Stati Uniti e la Cina sono gli unici paesi extraeuropei presenti tra i primi dieci mercati di destinazione delle esportazioni regionali. Gli Stati Uniti, sono particolarmente interessanti per il trend crescente degli ultimi anni (salvo la flessione del 2018, oltre che del 2020); tornano di nuovo le principali produzioni marchigiane come esportazioni maggiormente rilevanti verso tale mercato: meccanica, farmaceutica, prodotti del sistema moda e metalli di base e prodotti in metallo.

¹⁵ Si tenga presente che le esportazioni manifatturiere per le Marche rappresentano una quota elevatissima delle esportazioni totali, nel 2020, ad esempio, ne hanno costituito il 98,3%.

L'orientamento è in crescita, in linea generale, anche per il mercato cinese, sebbene su valori comunque molto più contenuti di quello statunitense e con la più vistosa eccezione nel 2020.

Principali paesi di destinazione delle esportazioni manifatturiere marchigiane

Valori in migliaia di euro (ordine decrescente in base ai dati anno 2020)

PAESI	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Germania	1.269.946	1.250.052	1.392.220	1.234.623	1.252.088	1.256.930	1.260.155
Belgio	1.978.395	848.185	1.247.933	1.031.234	976.760	1.163.094	1.128.999
Francia	1.042.781	1.021.215	1.069.163	1.050.653	1.123.004	1.175.646	1.064.153
Stati Uniti	615.042	728.348	752.075	875.999	820.588	969.062	896.983
Spagna	458.862	509.262	509.148	541.138	557.142	566.106	461.708
Polonia	432.343	442.104	441.098	442.123	457.332	466.334	441.440
Regno Unito	637.486	625.516	582.447	546.528	530.440	513.128	402.762
Russia	600.040	419.801	376.040	423.981	385.986	351.102	273.548
Romania	328.486	326.015	332.885	297.910	316.656	283.360	262.769
Cina	201.979	229.370	226.732	282.814	286.555	289.922	251.958

Fonte: ISTAT
Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche

Tra i primi dieci paesi, vale la pena di menzionare due note dolenti: il Regno Unito, verso il quale le esportazioni sono in tendenziale contrazione dal 2014 in poi, e la Russia, anch'essa caratterizzata da un trend sostanzialmente decrescente.

Andamenti favorevoli si riscontrano invece per le esportazioni verso la Spagna e la Polonia, almeno fino al 2019, mentre fluttuante è l'andamento delle esportazioni verso la Romania.

3.11.4. Le tendenze più recenti

Le esportazioni italiane del 2021 (dati provvisori) registrano una crescita del +18,2% rispetto al 2020, anno che aveva risentito molto, anche sotto il profilo del commercio internazionale, della pandemia sanitaria e delle misure restrittive adottate. Il confronto con l'anno precedente la pandemia (2019) si conferma positivo, con un lieve superamento del livello delle esportazioni di due anni fa pari a +7,5%. L'incremento tendenziale su base annua, come già rilevato con riferimento al periodo

gennaio-settembre 2021, si conferma essere diffuso a livello regionale, con l'unica eccezione della Basilicata (-14,7%).

Anche per le Marche il bilancio del 2021 risulta positivo: le esportazioni marchigiane, con un valore di 12.561,1 milioni di euro, chiudono infatti l'anno con una crescita di +15,6%, effettuando il completo recupero del livello prepandemico (+2,7%, infatti, la variazione rispetto a due anni prima).

A livello di dettaglio territoriale, la provincia di Ancona conserva il primato delle maggiori esportazioni a livello regionale, con un valore provvisorio pari a 4.405,9 milioni di euro, confermandosi, come già tre mesi fa, anche come quella con la crescita tendenziale (rispetto al 2020) più intensa (+25,1%). Alla provincia di Ancona si deve quindi il contributo più consistente (8,1 p.p.) all'incremento percentuale delle esportazioni regionali del 2021. Il trend del 2021 è favorevole anche per le altre province, ad eccezione di quella di Ascoli Piceno.

La provincia di Pesaro e Urbino ha esportato nel 2021 prodotti per un valore di 3.027,8 milioni di euro, con un incremento su base annua pari a +22,5%. Simile la crescita delle esportazioni maceratesi, che ammontano a 1.737,3 milioni di euro (+22,0%). La crescita delle vendite all'estero risulta invece più contenuta per la provincia di Fermo, con 938,8 milioni di euro e un incremento di +11,4%. La provincia di Ascoli Piceno, infine, come si è detto l'unica in decremento, fa rilevare un valore di esportazioni di 2.451,3 milioni di euro, con un calo del 5,9%.

Mentre le tre province di Ancona, Pesaro-Urbino e Macerata hanno riguadagnato il livello delle esportazioni del 2019, anno precedente la crisi innescata dalla pandemia, quelle di Ascoli Piceno e di Fermo, al contrario, restano ad un livello inferiore (-4,1% per la provincia picena e -15,4% per quella fermana i rispettivi divari).

3.11.5. Dati settoriali

Con la rilevante eccezione delle esportazione di articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici, che nel 2021 (1.639,2 milioni di euro) risultano perdere il 14,3% del valore rispetto alle esportazioni del 2020 (anno che tuttavia era stato loro favorevole, in controtendenza rispetto all'andamento generale), e quella meno significativa dei computer, apparecchi elettronici e ottici (276,3 milioni di euro, -3,3%), l'anno da poco concluso si caratterizza nella regione per andamenti espansivi diffusi alla larghissima maggioranza dei settori.

I maggiori contributi alla crescita delle esportazioni marchigiane del 2021 sono individuati nel settore della meccanica, con vendite all'estero per un valore di 2.307,3 milioni di euro e un incremento del +27,5% rispetto al 2020, oltre che in quello dei metalli e prodotti in metallo (1.565,9 milioni di euro; +27,5%), degli apparecchi elettrici (1.293,6 milioni di euro; +25,5%), dei prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori (1.801,7 milioni di euro; +11,5%) e dei mezzi di trasporto (457,5 milioni di euro; +44,5%). Di questi, i primi tre hanno raggiunto e superato anche il livello delle rispettive esportazioni conseguito nel 2019, contrariamente a quanto risulta in misura piuttosto consistente per gli ultimi due.

Di rilievo anche i contributi apportati alla crescita regionale da parte di prodotti delle altre attività manifatturiere, articoli in gomma e plastica, e coke e prodotti petroliferi raffinati.

Restano al di sotto del valore del 2019, oltre ai già menzionati (sistema-moda; mezzi di trasporto) anche gli articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici, nonché computer, apparecchi elettronici e ottici, e i prodotti dell'agricoltura, silvicoltura e pesca.

3.11.6. Aree geografiche di destinazione

Il segno positivo delle esportazioni delle Marche coinvolge tutte le aree geografiche di destinazione nell'anno del "rimbalzo", a partire da quella che ne costituisce la meta tradizionale e privilegiata, l'Europa, con un valore di 9.057,8 milioni di euro (72,1% delle esportazioni regionali nel 2021), con una crescita di +15,4%, all'interno della quale si può distinguere una parte molto rilevante, che si è diretta verso la Ue post Brexit (7.324,6 milioni di euro; +14,9%), e un'altra verso gli altri Paesi europei (1.733,2 milioni di euro; +17,7%)

L'America settentrionale ha assorbito prodotti marchigiani per un valore di 1.130,1 milioni di euro (+11,3%), confermandosi il secondo mercato di destinazione; seguono poi, in ordine di grandezza, l'Asia Orientale (748,2 milioni di euro; +9,6%), il Medio Oriente (477,7 milioni di euro, +13,5%), l'Africa (441,6 milioni di euro; +34,4%) e l'America centro-meridionale (405,9 milioni di euro; +16%). Infine, con valori decisamente più contenuti, l'Oceania e altri territori (172,7 milioni di euro; +43,4%) e l'Asia centrale (127,1 milioni di euro; +29,2%)

3.12 Il mercato del lavoro

Dopo un biennio (2018-2019) di valori assestati sopra le 630 mila unità, l'occupazione delle Marche nel 2020¹⁶, nel contesto dell'emergenza sanitaria e delle relative misure di contenimento, scende, in termini di media annua, a 622 mila unità, con una contrazione del -2,2%, simile a quella nazionale (-2,0%). E' utile tuttavia considerare i dati trimestrali, poiché essi segnalano in effetti una progressiva diminuzione degli occupati in regione tra il primo trimestre del 2020 (640 mila) e il terzo (603 mila), per chiudere poi con un incremento (618 mila) nell'ultimo quarto dell'anno.

Tornando ai dati medi dell'anno, il complessivo calo dell'occupazione si accompagna alla diminuzione della disoccupazione, che scende da 60 mila a 50 mila (-17,7%), e al contestuale aumento degli inattivi, dai 273 mila del 2019 ai 290 mila del 2020. Tali andamenti sono omogenei nel segno, ma non nell'intensità, almeno per quanto riguarda le persone in cerca di lavoro, con quelli nazionali.

¹⁶ A causa dell'avvio della Nuova rilevazione sulle forze di lavoro da parte dell'ISTAT dal 1 gennaio 2021, non sono attualmente disponibili dati trimestrali per il 2021 a livello regionale, né serie storiche ricostruite a tale livello. I dati qui trattati sono quelli della precedente metodologia di rilevazione.

Il confronto con i dati nazionali per principali indicatori del mercato del lavoro continuano, malgrado tutto, a fotografare una situazione che, seppure in un contesto di notevole difficoltà, resta favorevole alle Marche: a cominciare dal tasso di attività che, per quanto in diminuzione di due punti percentuali, dal 71,3% del 2019 al 69,3% del 2020 resta superiore ai valori medi nazionali, per continuare con il tasso di occupazione, che scende dal 65% del 2019 al 64,1%, ma continua a rimanere superiore di 6 punti percentuali a quello medio italiano. Si rileva invece una diminuzione del tasso di disoccupazione, dall'8,6% al 7,4% del 2020, a fronte di un dato nazionale ancora superiore (9,2% nell'anno 2020).

Al contrario, è aumentato il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni), salito nelle Marche dal 23,4% del 2019 al 29,2% del 2020, mentre resta quasi invariata la media annua nazionale (29,4% nel 2020).

I tassi caratteristici del mercato del lavoro – Confronto Marche-Italia

	2016	2017	2018	2019	2020
	Tasso di attività (15-64 anni)				
Marche	69,8	69,6	70,5	71,3	69,3
Italia	64,9	65,4	65,6	65,7	64,1
	Tasso di occupazione (15-64 anni)				
Marche	62,2	62,2	64,7	65,0	64,1
Italia	57,2	58,0	58,5	59,0	58,1
	Tasso di disoccupazione (15 anni e più)				
Marche	10,6	10,6	8,1	8,6	7,4
Italia	11,7	11,2	10,6	10,0	9,2

Elaborazione: Ufficio Studi e statistica, Camera di Commercio delle Marche
Fonte: ISTAT

In assenza di dati ISTAT disponibili relativi alla Nuova rilevazione delle Forze di lavoro con riferimento al periodo dal 2021 in poi, si riporta il principale risultato tratto dall'Osservatorio regionale del Lavoro delle Regione Marche in merito all'evoluzione temporale più recente della domanda di lavoro nelle Marche.

“L'evoluzione trimestrale della domanda di lavoro durante lo scorso anno mostra come la ripresa sia iniziata con forte vigore durante il secondo trimestre, consolidandosi, successivamente, nel terzo e nel quarto allorquando il flusso complessivo di ingressi nell'occupazione ha superato i corrispondenti valori del periodo pre-Covid.

La debolezza registrata nel primo trimestre, tuttavia, ha influito negativamente sul valore annuale che, pur superando decisamente il dato del 2020, rimane ancora al di sotto di quello del 2019, rispetto al quale sconta una differenza del -2,6%, in gran parte imputabile all'insieme degli altri contratti

Il quadro relativo al mercato del lavoro non può prescindere dalla considerazione delle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni, in particolare di quella straordinaria, in quanto essa potrebbe dare origine a ulteriore disoccupazione.

Dopo l'eccezionale crescita delle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni verificatasi nel 2020, "motivato, in conseguenza dell'emergenza sanitaria COVID-19, dall'introduzione di misure speciali che lo hanno facilitato in presenza di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa"¹⁷, il 2021 fa rilevare una diminuzione delle ore complessivamente autorizzate rispetto all'anno precedente. Tuttavia i numeri restano elevatissimi, se confrontati con il 2019, ovvero l'anno precedente la pandemia. Ciò risulta evidente sia con riferimento all'intero Paese sia con riferimento alle Marche. Nella regione il 2021 si è concluso con 59,8 milioni di ore autorizzate, numero che resta circa il quadruplo di quelle del 2019, nonostante la forte riduzione (-41,5%) rispetto al 2020. A livello nazionale le ore autorizzate sono pari addirittura a quasi sette volte il numero del 2019, ancorché anch'esse in nettissimo decremento (-39,5%) rispetto al 2020.

Per entrambi i riferimenti territoriali, il ridimensionamento più forte, benché comunque relativo, risulta essere quello dello strumento ordinario: per il Paese si scende del 52,9% mentre per le Marche del 47,5%, decremento che le porta nel territorio ad un ammontare di quasi 42 milioni di ore autorizzate, il 70% delle ore complessive autorizzate nella regione (52% la quota corrispondente per l'Italia).

Diminuiscono anche le ore autorizzate di Cassa Integrazione in Deroga (-15,9% per l'Italia) e -21,3% per le Marche, dove nel 2021, con un numero di oltre 15 milioni, hanno costituito un quarto delle ore complessivamente autorizzate (a fronte di un'incidenza del 37,5% riscontrata per il Paese). Risultano infine minoritarie le ore autorizzate di cassa Integrazione straordinaria che nelle Marche sono 2,7 milioni, in discesa del 13% su base annua. Rispetto al 2019 sono l'unica tipologia che si presenta con numeri inferiori, contrariamente a quanto risulta però per l'Italia, dove si rileva un aumento, moderato rispetto al 2020, ma più deciso rispetto al 2019.

Al termine del 2021 la diminuzione delle ore autorizzate rispetto al 2020 risulta diffusa a tutti i settori¹⁸ di attività nelle Marche, con la sola eccezione del settore alberghi e ristoranti, come d'altra parte era risultato diffuso il forte incremento del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria e della connessa crisi. Il settore di attività maggiormente coinvolto nel ricorso a questo strumento di sostegno del reddito resta, anche nel 2021, quello delle attività manifatturiere (40,1 milioni di ore

¹⁷ ISTAT, STATISTICHE flash, IV trimestre 2020 Il mercato del lavoro, 12 marzo 2021.

¹⁸ Si ricorda che la banca dati dell'INPS utilizza la classificazione delle attività economiche ATECO 2002.

autorizzate, pari al 70,3% delle ore totali in regione), quota analoga a quella del 2020, ma che mantiene il vistoso calo rispetto all'anno precedente la pandemia (93% nel 2019, pari tuttavia a 13,4 milioni di ore autorizzate). In crescita risulta la quota del commercio (9,8% nel 2021, un punto percentuale oltre l'incidenza del 2020, ma era lo 0,7% nel 2019), degli alberghi e ristoranti (7,7% nel 2021), degli altri servizi pubblici, sociali e personali (1,7%) e lievemente di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (3,8%).

La diminuzione delle ore autorizzate di cassa integrazioni guadagni si accompagna invece ad una diminuzione del peso relativo sul totale del 2021, rispetto al 2020, in riferimento alle costruzioni (2,4%) e in misura di qualche decimale alle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (3,0%)

Entrando nel dettaglio delle diverse attività manifatturiere risulta un generalizzato decremento del numero di ore autorizzate rispetto al 2020, con due sole eccezioni costituite da abbigliamento e pellicce, oltre che da editoria e stampa, entrambe ancora in crescita nel 2021. I comparti con i numeri più elevati nel 2021 risultano essere: preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, marocchineria, selleria e calzature (11,8 milioni di ore), fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (7,1 milioni di ore), confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce (5,6 milioni di ore), fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere (4,2 milioni di ore), fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti (2,8 milioni di ore), Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (2,7 milioni di ore) e fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici n.c.a. (2,1 milioni di ore). Tra i servizi, spiccano il commercio (all'ingrosso, 2,0 milioni di ore autorizzate; al dettaglio, 2,8 milioni) e gli alberghi e ristoranti (4,6 milioni di ore).

3.13 Le competenze digitali

Le competenze digitali rappresentano sicuramente un fattore la cui importanza appare sempre più strategica, anche in considerazione della necessità di fronteggiare scenari come quello attuale, in cui cambia il modo di lavorare oltre che le professionalità necessarie. Alcune informazioni relative alle caratteristiche della domanda di lavoro delle imprese a tale riguardo sono rinvenibili grazie al Sistema Informativo Excelsior¹⁹. I dati previsionali per le Marche indicano che per 63.480 entrate di personale programmate per il 2021 le imprese ritengono necessarie per la professione ricercata le competenze digitali, come l'uso di tecnologie internet e la capacità di gestire e produrre strumenti di comunicazione visiva e multimediale. Si tratta del 54,5% delle entrate previste totali. Per 19.550 delle oltre 63 mila entrate con tale competenza digitale, i datori di lavoro ritengono che la competenza digitale rivesta un grado di importanza elevato.

¹⁹ Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior anno 2021 – Le competenze digitali: Analisi della domanda di competenze digitali nelle Imprese Indagine 2021.

Inoltre per quasi 40mila entrate (34,3% delle entrate previste totali) si ritiene necessaria la capacità di applicare le tecnologie 4.0 (va considerato che possono esservi sovrapposizioni con la categoria precedente e la successiva), di cui a circa 11,5 mila le imprese attribuiscono un grado di importanza elevato. Tanto per le competenze digitali quanto per la capacità di utilizzare le tecnologie 4.0 le imprese prevedono di incontrare consistenti difficoltà di reperimento, quando a tali competenze sia attribuito un grado di importanza elevato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, difficoltà che si aggirano attorno al 40-41%, a fronte di una generale difficoltà di reperimento che nel 2021 era del 33,4%.

Il quadro si completa con l'esame delle entrate previste nel 2021 per le quali, nelle Marche, si ritiene necessaria la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici: sono circa 54,2mila (46,6% delle entrate totali) e per 15.620 di esse tale capacità è ritenuta necessaria con grado elevato, di nuovo con quasi il 40% di difficoltà di reperimento.

3.14 I flussi turistici

I principali indicatori relativi ai movimenti turistici mostrano la difficilissima situazione affrontata dal settore ricettivo nel 2020 per effetto delle restrizioni adottate per far fronte all'emergenza sanitaria legata alla pandemia.

Per l'Italia nel complesso i dati relativi ad arrivi e presenze negli esercizi ricettivi erano stati costantemente crescenti per diversi anni fino al 2019, ma nel 2020 risultano entrambi più che dimezzati: -57,6% la variazione su base annua degli arrivi e -52,3% le presenze. Le Marche, al contrario, hanno vissuto anni complicati, anche per effetto degli eventi sismici e faticano a recuperare, quanto meno in termini di presenze, i livelli più elevati del biennio 2015-2016.

In tale contesto è intervenuta l'emergenza relativa al COVID-19 e le connesse misure restrittive, così il 2020, fa rilevare una diminuzione nel territorio regionale degli arrivi, che si attestano a 1,6 milioni, il 33,9% in meno rispetto al 2019, mentre le presenze turistiche, scendono a 7,67 milioni, con un decremento molto rilevante su base annua (-26%).

Appare ancor meno rilevante nel contesto dello scorso anno la distinzione nell'ambito dei flussi turistici della componente estera, che resta ancor più minoritaria nelle Marche, sia in termini di arrivi, con una quota del 9,2% a fronte della media nazionale del 29,6% (entrambe le quote sono evidentemente in diminuzione rispetto al 2019, quando erano rispettivamente 16,4% e 49,5%), sia in termini di presenze, che sono il 9,6% nelle Marche e il 31,4% nel Paese, di nuovo decisamente inferiori a quelle del 2020.

Sia nelle Marche, sia nel Paese si osserva nel 2020 un allungamento della presenza media rispetto al 2019, che si attesta a 4,8 nelle Marche (era 4,3 nel 2019) e a 3,7 nel paese (era 3,3). Le Marche mantengono quindi una permanenza media superiore rispetto al Paese.

4. Valore pubblico, performance e anticorruzione.

In merito agli obiettivi di medio-lungo periodo relativi al valore pubblico (performance e anticorruzione) si mette in evidenza che sono da ritenersi essenziali e prodromici gli atti di programmazione strategica, in ottica triennale, alla quale si collega la pianificazione operativa.

Tali documenti sono il Piano della Performance dell'Ente (triennio 2022-2024) e il Piano Triennale di Prevenzione delle Corruzione e Trasparenza (triennio 2022-2024) che sono stati adottati nei tempi previsti dalla specifiche discipline al fine di poter impostare e dar corso ad azioni efficaci sotto il profilo della performance da un lato e sotto il profilo della prevenzione dall'altro già dall'inizio dell'anno.

In particolare il **Piano della Performance 2022-2024** è stato adottato nei tempi tecnici e secondo le previsioni di legge, con **DELIBERAZIONE DI GIUNTA del 31/01/2022 - N° atto 2022000009** cui si fa integrale rinvio

Il Piano Triennale di Prevenzione delle Corruzione e Trasparenza (triennio 2022-2024) è stato adottato, anch'esso nel rispetto della tempistica prevista dalla legge con **DELIBERAZIONE DI GIUNTA del 24/06/2022 - N° atto 2022000074** cui si fa integrale rinvio.

5 Fabbisogno del personale e di formazione

5.1. Fabbisogno del personale - Piano occupazionale

I Piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) rappresentano i documenti programmatici attraverso i quali gli enti pubblici definiscono le figure professionali di cui necessitano, sulla base dell'organizzazione degli uffici e del proprio ordinamento, tenendo conto della legislazione vigente e applicando i contratti collettivi nazionali di lavoro. Sono espressamente richiamati dal testo degli artt. 6 e 6-ter del d.lgs n. 165/2001, aggiornato dalla novella normativa del d.lgs n. 75/2017.

Si riportano, di seguito per le parti di interesse, gli artt. 6 e 6-ter del d.lgs n. 165/2001:

Articolo 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

Articolo 6-ter Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. ⁽³⁵⁾

...

Nel predisporre tali documenti si tiene conto della programmazione di bilancio ma anche del Piano della performance, e degli altri profili di programmazione declinati nel presente piano integrato, in modo tale che vi sia un coordinamento e una coerenza tra i programmi che si vanno ad adottare.

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono ad elaborare o ad aggiornare i PTFP non possono assumere personale. Si tratta di un principio contenuto nell'art. 6, comma 6, del d.lgs n. 165/2001 e ripreso dalle Linee guida del 27 luglio 2018. Queste ultime, pur costituendo un decreto di natura non regolamentare, sono espressamente richiamate dall'art. 6-ter e rappresentano una sorta di vademecum per impostare i documenti che contengono la programmazione sul personale.

Nell'impostazione dei Piani occorre far riferimento ai fabbisogni e ai costi standard con l'obiettivo di renderne univoca o almeno ricondotta ad unità, la metodologia di lettura degli stessi: si parla quindi di analisi quantitative e di analisi qualitative proprio con l'intento di individuare, in base a parametri obiettivi, il fabbisogno reale di personale, ma anche i profili professionali più rispondenti alle esigenze dell'ente, tenendo conto delle evoluzioni verificatesi nei diversi settori di attività.

Per comprendere l'impostazione delle Linee guida di indirizzo va evidenziato il concetto di superamento di "dotazione organica" che rappresentava il punto di riferimento fondamentale dei precedenti sistemi organizzativi. Se nel passato essa rappresentava un contenitore rigido, quale base di partenza per impostare la programmazione di personale, ora invece la dotazione organica è un "valore finanziario", nel senso che rappresenta il limite che non può essere superato, ma dietro al quale è possibile agire con margini di flessibilità.

La dotazione organica non rappresenta quindi una matrice con caselle (posti) da ricoprire, sempre uguale a se stessa, ma costituisce un potenziale di spesa che non può assolutamente essere superato benché oggetto di attualizzazione nel tempo. Questo il concetto di dotazione organica quale sinonimo di dotazione finanziaria, che si deve peraltro coniugare con i vincoli di finanza pubblica concernenti la capacità assunzionali in relazione al personale cessato o transitato ad altra pubblica amministrazione, il lavoro a tempo parziale, quello flessibile, i contratti a tempo determinato.

Con particolare riferimento alle Linee guida di cui all'art. 6-ter in epigrafe va evidenziato che esse operano ad ampio raggio il processo di programmazione, integrando i documenti con quelli della performance e del personale.

Su tale quadro normativo, generale e di riferimento, si innesta la riforma del sistema camerale che ha avuto inizio col d.lgs 219/2016, per cui gli ambiti normativi interessati sono due:

1. quello cosiddetto "speciale" costituito dall'art. 3 del d.lgs 291/2016 e dall'art. 7 del D.M. 16.2.2018, strutturato secondo le seguenti linee di azione:
 - a. programmazione dei fabbisogni e rideterminazione dell'organico secondo la mappa dei servizi approvata dal MI.S.E.;
 - b. individuazione dei soprannumerari da ricollocare, tramite UnionCamere;
 - c. mobilità diretta tra Camere dei predetti soprannumerari;
2. quello "generale", fondato sugli articoli 6, 30, 34, 34/bis e 35 del d.lgs 165/2001 e dall'art. 2, comma 13, del D.L. n. 95/2012 – legge n. 135/2012.

La legge di stabilità per il 2019 (L. 30 dicembre 2018 n. 145) ha inserito un elemento novativo con l'art. 1, comma 450, introducendo il comma 9-bis all'art. 3 del d.lgs n. 219/2016, col quale si abilitano le Camere di commercio a procedere nel reclutamento di nuovo personale prevedendo due fattispecie:

- enti camerali che non sono interessati da accorpamenti con altri enti camerali;
- quelli che li abbiano già conclusi, dando vita ad un nuovo ente.

Nel frattempo, la cosiddetta legge concretezza (L. 19 giugno 2019, n. 56), all'art. 3, comma 8, prevede la facoltà, fino al 31 dicembre 2024, di procedere ad assunzioni di personale senza la previa mobilità volontaria, di cui all'art. 30, del d.lgs n. 165/2001.

Pertanto, le Camere di commercio ancora in fase di accorpamento sono escluse dall'utilizzo di tale facoltà, in ragione del fatto che solo con l'integrazione tra le risorse umane provenienti da enti diversi accorpandi si potrà disporre di un quadro stabile di partenza sui posti in organici, su coperture e scoperture, tali da consentire di approntare un percorso di reclutamento efficiente ed efficace.

A tal proposito, l'art. 1, comma 450, della richiamata legge di bilancio per il 2019 recita come segue:

“450. 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”.

La legge di bilancio per il 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178) non ha modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle CCIAA che, pertanto, resta regolato dall'art. 3, commi 9 e 9-bis, del d.lgs. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal d.lgs. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge).

La legge di bilancio per il 2022 (L. 30 dicembre 2021, n. 234) nulla ha innovato in merito e, pertanto, anche per la predetta annualità, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle Camere di Commercio accorpate (o non interessate da accorpamento) saranno possibili, previa programmazione dei fabbisogni (e nel rispetto della mobilità obbligatoria), solo nei limiti stabiliti dall'art. 3, comma 9-bis, del d.lgs. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della L. 145/2018), fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata (v. art. 6, comma 3 d.lgs. 165/2001).

La situazione della Camera di Commercio delle Marche

All'atto della istituzione della Camera di Commercio delle Marche, il D.M. 16.2.2018 individuava in 210 il numero dei dipendenti così suddivisi tra personale dirigente e non dirigente:

Camera di Commercio	Dirigenti	D3	D1	C	B3	B	A	TOTALE
ANCONA	1	1	22	39	0	5	0	68
ASCOLI PICENO	1	0	3	10	5	1	3	23
FERMO	1	1	1	8	3	1	1	16
MACERATA	1	2	4	31	4	2	1	45
PESARO E URBINO	2	4	11	33	3	4	1	58

mentre all'atto della costituzione essi erano 195 così suddivisi tra personale dirigente e non dirigente:

Ruoli organizzativi per categoria	Dotazione per categoria (contingente DM 06/02/2018)	Posti effettivamente coperti al 1°.11.2018 (data costituzione Camera di commercio delle Marche)
DIRIGENTI (Segretario Generale escluso)	6	5
D3	8	7
D1	41	39
C1	121	113
B3	14	12
B1	14	13
A	6	6
Totale	210	195

e quindi inferiori rispetto alla dotazione di posti previsti dall'atto istitutivo dell'Ente camerale marchigiano, ai sensi del decreto ministeriale 16.2.2018.

Nel corso del 2019, a seguito della promulgazione della legge di bilancio per il 2019, si è proceduto, per il combinato disposto dei commi 362 (sulla validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010) e 450 (assunzione di personale in base ai cessati dell'anno precedente) ad assunzioni di personale presso la sede di Fermo, sulla base delle graduatorie vigenti della predetta ex Camera di commercio, tenuto conto dei cessati "utili" dell'anno 2018.

Per cessati "utili" si intendono tutti i dipendenti, diversi da quelli transitati per mobilità ad altra amministrazione/ente e per i quali vigono specifiche disposizioni per poter coprire i posti vacanti, per fattispecie diverse da quelle di cui all'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012; la quantificazione del risparmio di spesa è calcolato in base a quanto prescritto dalle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – UPPA n. 0046078 del 18.10.2010, paragrafo 10 e n. 0011786 del 22.2.2011, paragrafo 14, entrambi ancora vigenti, con le quali vengono delineati i criteri di calcolo per addivenire alla quantificazione dei citati risparmi.

A tal proposito, dalle predette circolari ministeriali possiamo evidenziare cinque principi cardine:

- A. si deve tenere conto della posizione economica di ingresso nella categoria;
- B. per i dirigenti si considera solo il trattamento retributivo corrispondente alla qualifica posseduta;
- C. non vanno conteggiate le mobilità verso enti/amministrazioni sottoposti a vincoli assunzionali e le cessazioni intervenute ai sensi dell'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012;

D. tutti i risparmi vanno considerati sempre su dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio, procedendo ad utilizzare criteri omogenei nell'effettuazione dei relativi calcoli e, pertanto, anche per la quantificazione degli oneri per assunzioni;

E. tutti i risparmi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi.

Ciò premesso e da quanto risulta dalle citate prassi ministeriali, si ricava che: "...non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione decentrata" e per la dirigenza, "...senza tener conto delle voci che al momento della cessazione affluiscono al fondo".

Al fine di determinare i risparmi di spesa da cessazioni di personale, utili per procedere alla individuazione del piano occupazione del 2022, in applicazione delle predette prescrizioni normative e di prassi, si ricava quanto di seguito relativamente agli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, distintamente rappresentati e, nel contempo, si evidenziano le cessazioni certe e presunte per il triennio 2022-2024:

ANNO 2018 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2018 (NON MOBILITA')	Cessato 08/2/2018 (u.g. 07/02/18) RAGGIUNGIMENTO LIMITI D'ETA'	Cessato 13/02/2018 (u.g. 12/02/18) INABILITA'	Cessato 01/03/2018 (u.g. 28/02/18) DIMISSIONI	Cessato 01/03/2018 (u.g. 28/02/18) LIMITI D'ETA'	Cessato 02/11/2018 (u.g. 1/11/2018) DIMISSIONI	Cessato 1/1/2019 (u.g. 31/12/2018) DIMISSIONI	Cessato 17/07/2018 (u.g. 16/07/18) RISOLUZIONE UNILATERALE art. 72, c. 11 D.L. 90/2014	Cessato 16/09/2018 (u.g. 15/09/18) DIMISSIONI	Cessato 09/04/2018 (u.g. 08/04/18) DIMISSIONI	Cessato 30/11/2018 (u.g. 29/11/18) DIMISSIONI	Totale generale
	RISPOLI D3-D6	GNAGNATTI D1	CIONCHETTI C5	RICCIONI C3	CELANI C5	MORGANTI A5	GORGI D6	BRANCIARI D6	DI SPIRITO C4	BUCCARINI B1 P.T. 52,78%	
	ANCONA	ANCONA	ANCONA	ANCONA	ASCOLI P.	ASCOLI P.	MACERATA	MACERATA	PESARO U.	PESARO U.	
Stipendio tabellare	25.167,94	21.888,51	20.117,15	20.117,15	20.117,15	16.870,77	21.888,51	21.888,51	20.117,15	17.832,91	
Elemento perequativo	20,00	190,00	170,00	200,00	170,00	260,00	20,00	20,00	180,00	270,00	
Indennità di comparto	59,40	59,40	52,08	52,08	52,08	37,08	59,40	59,40	52,08	44,76	
Vacanza contrattuale	212,52	158,76	164,28	153,60	164,28	131,52	212,52	212,52	158,40	129,36	
13.ma	2.125,49	1.851,50	1.701,32	1.704,25	1.701,32	1.438,46	1.834,87	1.834,87	2.108,88	2.108,68	
Tot costo retribuzione	27.586,35	24.148,17	22.204,83	22.227,08	22.204,83	18.737,83	24.015,30	24.015,30	22.616,51	20.385,71	228.140,89
Oneri c/Ente:											
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	6.565,31	5.747,26	5.284,75	5.290,04	5.284,75	4.459,60	5.715,64	5.715,64	5.382,73	4.851,80	
Enpdap 0,093%	25,65	22,46	20,65	20,67	20,65	17,43	22,33	22,33	21,03	18,96	
Inail	139,31	121,95	112,13	112,25	89,71	75,70	97,02	97,02	91,37	82,36	
Irap 8,50%	2.344,75	2.052,59	1.887,41	1.889,30	1.887,41	1.592,72	2.041,30	2.041,30	1.922,40	1.732,79	
Tot oneri	9.075,02	7.944,26	7.304,94	7.312,26	7.282,52	6.145,45	7.876,29	7.876,29	7.417,53	6.685,91	74.920,47
TOT costo lordo annuo	36.660,37	32.092,43	29.509,77	29.539,34	29.487,35	24.883,28	31.891,59	31.891,59	30.034,04	27.071,62	303.061,36

Anno 2018 - mobilità verso altri enti/amministrazioni sottoposti a vincoli assunzionali

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2018 (PER MOBILITA')	Cessato 01/03/2018 (u.g. 28/02/18) MOBILITA'	Cessato 16/05/2018 (u.g. 15/05/18) MOBILITA'	Cessato 01/06/2018 (u.g. 31/05/18) MOBILITA'	Cessato 01/06/2018 (u.g. 31/05/18) MOBILITA'	Cessato 01/07/2018 (u.g. 30/06/18) MOBILITA'	Cessato 01/06/2018 (u.g. 31/05/18) MOBILITA'	Cessato 10/04/2018 (u.g. 09/04/18) MOBILITA'	Cessato 10/04/2018 (u.g. 09/04/18) MOBILITA'	Cessato 01/06/2018 (u.g. 31/05/18) MOBILITA'	TOTALE GENERALE
	DE SANTIS ANCONA	PIERANTONI ANCONA	PESARESI ANCONA	BERLONI ANCONA	PESARESI ANCONA	ROTONDI MACERATA	PERLINI PESARO U.	MAGGIOLI PESARO U.	CASTELLI PESARO U.	
	Stipendio tabellare	20.117,15	20.117,15	21.888,51	20.117,15	20.117,15	20.117,15	20.117,15	20.117,15	
Elemento perequativo	200,00	200,00	160,00	230,00	200,00	170,00	180,00	170,00	170,00	
Indennità di comparto	52,08	52,08	59,40	52,08	52,08	52,08	52,08	52,08	52,08	
Vacanza contrattuale	153,60	153,60	166,56	153,60	153,60	164,28	158,40	164,28	164,28	
13.ma stipendio	1.715,98	1.715,98	1.951,00	1.718,98	1.715,98	1.451,24	1.450,75	1.509,60	1.451,24	
Tot costo retribuzione	22.238,81	22.238,81	24.225,47	22.271,81	22.238,81	21.954,75	21.958,38	22.013,11	21.954,75	201.094,69
Oneri c/Ente:										
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.292,84	5.292,84	5.765,66	5.300,69	5.292,84	5.225,23	5.226,09	5.239,12	5.225,23	
Enpdap 0,093%	20,68	20,68	22,53	20,71	20,68	20,42	20,42	20,47	20,42	
Inail	112,31	112,31	122,34	112,47	112,31	88,70	88,71	88,93	88,70	
Irap 8,50%	1.890,30	1.890,30	2.059,17	1.893,10	1.890,30	1.866,15	1.866,46	1.871,11	1.866,15	
Tot oneri	7.316,13	7.316,13	7.969,70	7.326,97	7.316,13	7.200,50	7.201,68	7.219,63	7.200,50	66.067,37
TOT costo lordo annuo	29.554,94	29.554,94	32.195,17	29.598,78	29.554,94	29.155,25	29.160,06	29.232,74	29.155,25	267.162,06

ANNO 2019 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2019 (NON MOBILITA')	Cessazione 16/04/2019 (u.g. 15/04/19) DIMISSIONI	Cessazione 01/05/2019 (u.g. 30/04/19) LIMITI DI SERVIZIO	Cessazione 01/06/2019 (u.g. 31/05/19) DIMISSIONI	Cessazione 01/07/2019 (u.g. 30/06/19) LIMITE DI SERVIZIO	Cessazione 01/08/2019 (u.g. 31/07/19) DIMISSIONI QUOTA 100	Cessazione 01/09/2019 (u.g. 31/08/19) DIMISSIONI QUOTA 100	Cessazione 01/10/2019 (u.g. 31/09/19) DIMISSIONI QUOTA 100	Cessazione 01/11/2019 (u.g. 31/10/19) DIMISSIONI	Cessazione 01/12/2019 (u.g. 15/05/19) DIMISSIONI	Cessazione 11/12/2019 (u.g. 10/12/19) DIMISSIONI	TOTALE GENERALE					
	FERRI 81-83 PESARO U.	RONCHITELLI D3 D5 ANCONA	MORETTI D5 MACERATA	SCORTICCHI NI C5 ANCONA	PEPE B6 ANCONA	BADALONI C5 ANCONA	ZANCONI C5 MACERATA	GREGORI C5 ASCOLI P.	DOLCIOTTI D5 ANCONA	BERARDI C5 ANCONA	PERTICARARA' C5 ASCOLI P.	ROSSI B3-B5 FERMO	GUADAGNO DIR MACERATA	DE VITA DIR ANCONA		
Stipendio tabellare	19.063,80	25.451,88	22.135,44	20.344,08	18.034,08	20.344,08	20.344,08	22.135,44	20.344,08	20.344,08	19.063,80		41.479,29	41.479,29		
Elemento perequativo	288	24,00	24	204	276,00	204	204	204	204	204	276		0	0		
Indennità di comparto	44,76	59,40	59,40	52,08	44,76	52,08	52,08	59,4	52,08	52,08	44,76		0	0		
Indennità vacanza contrattuale	96,73	126,12	134,85	104,22	91,11	104,22	104,22	136,12	104,22	104,22	89,46		472,41	472,41		
13.ma	1.699,77	2.137,16	1.861,91	1.708,70	1.514,52	1.708,70	1.708,70	1.860,79	1.708,70	1.708,70	1.600,12		3.504,19	3.504,19		
Tot costo	21.083,06	27.796,56	24.219,04	22.431,19	19.960,47	22.431,19	22.431,19	24.208,10	22.431,19	22.431,19	251.857,37	21.145,32	273.002,69	45.455,89	45.455,89	
TOT costo lordo annuo	28.018,97	36.943,73	32.182,15	29.810,60	26.927,07	29.810,60	29.787,84	29.787,84	32.173,41	29.810,60	29.787,84	334.620,84	28.080,36	362.701,30	60.409,96	483.521,22

ANNO 2019 - assunzioni

CALCOLO ONERE ANNUALE 2019 (SU CESSAZIONI ANNO 2018)	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	Assunto 12/09/2019	TOTALE GENERALE
	BELLAVISTA B3V	BOTTI B3V	ERCOLI C1	FANI C1	GIACOMOZZI B3V	POLANZAN C1	VITTORI B3V	ROSSI C1		
	FERMO	FERMO	FERMO	FERMO	FERMO	FERMO	FERMO	FERMO		
Stipendio tabellare	19.063,80	19.063,80	20.344,08	20.344,08	19.063,80	20.344,08	19.063,80	20.344,08		175.015,44
Elemento perequativo	288,00	288,00	276,00	276,00	288,00	276,00	288,00	276,00		
Indennità di comparto	92,76	92,76	52,08	52,08	92,76	52,08	92,76	52,08		
Vacanza contrattuale	136,68	136,68	145,92	145,92	136,68	145,92	136,68	145,92		
Assegno ad personam ex IIS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
13.ma stipendio	1.624,04	1.624,04	1.730,50	1.730,50	1.624,04	1.730,50	1.624,04	1.730,50		
Tot costo retribuzione	21.205,28	21.205,28	22.548,58	22.548,58	21.205,28	22.548,58	21.205,28	22.548,58		
Oneri c/Ente:										
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.046,86	5.046,86	5.366,56	5.366,56	5.046,86	5.366,56	5.046,86	5.366,56		
Enpdep 0,093%	19,72	19,72	20,97	20,97	19,72	20,97	19,72	20,97		
Inail	85,67	85,67	91,10	91,10	85,67	91,10	85,67	91,10		
Irap 8,50%	1.802,45	1.802,45	1.916,63	1.916,63	1.802,45	1.916,63	1.802,45	1.916,63		
Tot oneri	6.954,70	6.954,70	7.395,26	7.395,26	6.954,70	7.395,26	6.954,70	7.395,26		57.399,84
TOT costo lordo annuo	28.159,98	28.159,98	29.943,84	29.943,84	28.159,98	29.943,84	28.159,98	29.943,84		232.415,28

ANNO 2019 - mobilità verso altri enti/amministrazioni sottoposti a vincoli assunzionali

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSAZIONI 2019 (PER MOBILITA')	Cessazione 01/02/2019 (u.g. 31/01/19) MOBILITA'	Cessazione 01/10/2019 (u.g. 30/09/19) MOBILITA'	Cessazione 01/12/2019 (u.g. 30/11/2019) MOBILITA'	TOTALE GENERALE
	MASSALINI D3	FRULLA D2 - p.t. 50%	PAOLUCCI C3	
	PESARO U.	ANCONA	ANCONA	
Stipendio tabellare	22.135,44	11.067,72	20.344,08	
Elemento perequativo	108,00	48,00	240,00	
Indennità di comparto	59,40	29,76	52,08	
Vacanza contrattuale	130,68	59,62	109,90	
Assegno ad personam ex IIS	0,00	0,00	0,00	
13.ma stipendio	1.854,86	926,87	1.716,38	
Tot costo retribuzione	24.288,38	12.131,97	22.462,44	58.882,79
Oneri c/Ente:				
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.780,63	2.887,41	5.346,06	
Enpdep 0,093%	22,59	11,28	20,89	
Inail	98,13	61,27	113,44	
Irap 8,50%	2.064,51	1.031,22	1.909,31	
Tot oneri	7.965,86	3.991,18	7.389,70	19.346,74
TOT costo lordo annuo	32.254,24	16.123,15	29.852,14	78.229,53

ANNO 2020 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2020 (NON MOBILITA')	Cessazione 01/01/2020 (u.g. 1.31/12/2019) DIMISSIONI	Cessazione 16/05/2020 (u.g. 15/05/2020) LIMITE DI SERVIZIO	Cessazione 01/07/2020 (u.g. 1.30/06/2020) DIMISSIONI	Cessazione 20/07/2020 (u.g. 1.19/07/2020) DIMISSIONI	Cessazione 24/07/2020 (u.g. 23/07/2020) QUOTA 100	Cessazione 01/08/2020 (u.g. 31/07/2020) DIMISSIONI	Cessazione 01/11/2020 (u.g. 31/10/2020) DIMISSIONI	Cessazione 01/12/2020 (u.g. 30/11/2020) DIMISSIONI	Cessazione 15/12/2020 (u.g. 14/12/2020) QUOTA 100	Totale generale
	MAGI C5	TIDEI D1-D6	RUBINI C5	MONGARETTO P. D1-D5	GIULIETTI F. C5	ERCOLI G. C5	BRECCIAROLI C6	COLELLA C5	COMODO C5	
	ASCOLI PICENO	ANCONA	PESARO	PESARO	MACERATA	ASCOLI PICENO	ANCONA	ANCONA	MACERATA	
Stipendio tabellare	20.344,07	22.135,47	20.344,07	22.135,47	20.344,07	20.344,07	20.344,07	20.344,07	20.344,07	
Elemento perequativo	204,00	24,00	204,00	24,00	204,00	204,00	0,00	204,00	204,00	
Indennità di comparto	52,08	59,40	52,08	59,40	52,08	52,08	52,08	52,08	52,08	
Vacanza contrattuale	160,32	207,48	160,32	207,48	160,32	160,32	160,32	160,32	160,32	
13.ma	1.708,70	1.861,91	1.708,70	1.861,91	1.708,70	1.708,70	1.709,07	1.708,70	1.708,70	
Tot costo retribuzione	22.469,17	24.288,26	22.469,17	24.288,26	22.469,17	22.469,17	22.269,98	22.469,17	22.469,17	205.661,52
Oneri c/Ente:										
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.347,66	5.780,61	5.347,66	5.780,61	5.347,66	5.347,66	5.300,26	5.347,66	5.347,66	
Enpdep 0,093%	20,90	22,59	20,90	22,59	20,90	20,90	20,71	20,90	20,90	
Inail	147,51	159,45	147,51	159,45	147,51	147,51	146,20	147,51	147,51	
Irap 8,50%	1.909,88	2.064,50	1.909,88	2.064,50	1.909,88	1.909,88	1.892,95	1.909,88	1.909,88	
Tot oneri	7.425,95	8.027,15	7.425,95	8.027,15	7.425,95	7.425,95	7.360,12	7.425,95	7.425,95	67.970,12
TOT costo lordo annuo	29.895,12	32.315,41	29.895,12	32.315,41	29.895,12	29.895,12	29.630,10	29.895,12	29.895,12	273.631,64

ANNO 2020 - mobilità verso altri enti/amministrazioni sottoposti a vincoli assunzionali

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSAZIONI 2020 (PER MOBILITA')	Cessazione 01/06/2020 (u.g. 31/05/20) MOBILITA'	Totale generale
	MORDINI D1 - D4	
	ANCONA	
Stipendio tabellare	22.135,47	
Elemento perequativo	72,00	
Indennità di comparto	59,40	
Vacanza contrattuale	185,76	
13.ma	1.860,10	
Tot costo retribuzione	24.312,73	24.312,73
Oneri c/Ente:		
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.786,43	
Enpdep 0,093%	22,61	
Inail	221,25	
Irap 8,50%	2.066,58	
Tot oneri	8.096,87	8.096,87
TOT costo lordo annuo	32.409,60	32.409,60

ANNO 2021 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2021 (NON MOBILITA')	Cessazione 18/01/2021 (u.g. 7/01/2021) DIMISSIONI	Cessazione 03/02/2021 (u.g. 9/02/2021) DIMISSIONI	Cessazione 01/03/2021 (u.g. 28/02/2021) DIMISSIONI	Cessazione 01/05/2021 (u.g. 30/04/2021) LIMITI DI ETA'	Cessazione 01/05/2021 (u.g. 30/04/2021) QUOTA 100	Cessazione 01/06/2021 (u.g. 31/05/2021) QUOTA 100	Cessazione 01/06/2021 (u.g. 31/05/2021) OPZIONE DONNA	Cessazione 01/06/2021 (u.g. 31/05/2021) OPZIONE DONNA	Cessazione 01/07/2021 (u.g. 30/06/2021) QUOTA 100	Cessazione 01/10/2021 (u.g. 30/09/2021) QUOTA 100	Cessazione 01/12/2021 (u.g. 30/11/2021) DIMISSIONI	Cessazione 01/12/2021 (u.g. 30/11/2021) DIMISSIONI	Totale generale
	FERMANELLI F. B3-B7	CAPRIOTTI G. D1-D7	LAFERA C5	CAPPANERA G. C4	NATICCHI A.	SERAFINI R. L. C4	SARACINELLI F. D1-D4	UGOCCIONI R. C5	GUGLIELMINO F. C3	TATE' I. C6	BADIOLI L. D1-D6	LORIA (*) C4	
	MACERATA	ANCONA	MACERATA	ANCONA	PESARO	ASCOLI PICENO	ANCONA	PESARO	ANCONA	ANCONA	PESARO	FERMO	
Stipendio tabellare	19.063,50	22.135,44	20.344,08	20.344,08	20.344,08	20.344,08	22.135,44	20.344,08	20.344,08	20.344,08	22.135,44	20.344,08	
Elemento perequativo	264,00	0,00	204,00	216,00	216,00	216,00	72,00	204,00	0,00	240,00	24,00	216,00	
Indennità di comparto	44,76	59,40	52,08	52,08	52,08	52,08	59,40	52,08	52,08	52,08	52,08	52,08	
Vacanza contrattuale	145,56	217,82	160,32	154,56	154,56	154,56	185,76	160,32	149,88	164,76	207,48	154,56	
13.ma	1.600,78	1.862,78	1.708,70	1.708,22	1.708,22	1.708,22	1.860,10	1.708,70	1.707,83	1.709,07	1.861,91	1.708,22	
Tot costo retribuzione	21.118,90	24.275,54	22.469,18	22.474,94	22.474,94	22.474,94	24.312,70	22.469,18	22.493,87	22.269,99	24.288,23	22.474,94	273.597,35
Oneri c/Ente:													
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.026,30	5.777,58	5.347,66	5.349,04	5.349,04	5.349,04	5.786,42	5.347,66	5.353,54	5.300,26	5.780,60	5.349,04	
Enpdep 0,093%	19,64	22,58	20,90	20,90	20,90	20,90	22,61	20,90	20,92	20,71	22,59	20,90	
Inail	138,85	159,37	147,51	147,55	147,55	147,55	159,61	147,51	147,67	146,20	159,45	147,55	
Irap 8,50%	1.795,11	2.063,42	1.909,88	1.910,37	1.910,37	1.910,37	2.066,58	1.909,88	1.911,98	1.892,95	2.064,50	1.910,37	
Tot oneri	6.979,70	8.022,95	7.425,95	7.427,86	7.427,86	7.427,86	8.035,22	7.425,95	7.434,11	7.360,12	8.027,14	7.427,86	90.422,58
TOT costo lordo annuo	28.098,60	32.298,49	29.895,13	29.902,80	29.902,80	29.902,80	32.347,92	29.895,13	29.927,98	29.630,11	32.315,37	29.902,80	364.019,93

(*) utilizzabile dal 1° 6.2022

ANNO 2021 - mobilità verso altri enti/amministrazioni sottoposti a vincoli assunzionali

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSAZIONI 2020 (PER MOBILITA')	Cessazione 01/03/2021 (u.g. 31/01/21) MOBILITA'	Totale generale
	GORINI B1-B2	
	PESARO	
Stipendio tabellare	18.034,08	
Elemento perequativo	312,00	
Indennità di comparto	44,76	
Vacanza contrattuale	128,28	
13.ma	1.513,53	
Tot costo retribuzione	20.032,65	20.032,65
Oneri c/Ente:		
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	4.767,77	
Enpdep 0,093%	18,63	
Inail	131,51	
Irap 8,50%	1.702,78	
Tot oneri	6.620,69	6.620,69
TOT costo lordo annuo	26.653,34	26.653,34

ANNO 2022 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2022 (NON MOBILITA')	Cessazione 06/01/2022 (u.g. 05/01/2022) OPZIONE DONNA	Cessazione 16/01/2022 (u.g. 15/01/2022) DIMISSIONI	Cessazione 01/03/2022 (u.g. 28/02/2022) LIMITI DI ETA'	Cessazione 01/05/2022 (u.g. 30/04/2022) QUOTA 100	Cessazione 01/07/2022 (u.g. 30/06/2022) DIMISSIONI	Cessazione 01/07/2022 (u.g. 30/06/2022) QUOTA 100	Cessazione 16/10/2022 (u.g. 15/10/2022) DIMISSIONI	Cessazione 01/11/2022 (u.g. 31/10/2022) LIMITI DI ETA'	Totale generale
	ZONGA C2	CESARINI C2	VITA A6	ROSSI EDDA D6	CECCHERINI B8	ROSATI D7	MONACHESI G. C6	TURCHI C3 - P.T. 83,33%	
	PESARO	ANCONA	MACERATA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO	MACERATA	ANCONA	
Stipendio tabellare	20.344,08	20.344,08	18.661,97	22.135,44	18.034,08	22.135,44	20.344,08	20.344,08	
Elemento perequativo	264,00	264,00	0,00	24,00	0,00	0,00	0,00	240,00	
Indennità di comparto	52,08	52,08	37,08	59,40	44,76	59,40	52,08	52,08	
Vacanza contrattuale	145,80	145,80	130,68	207,48	148,68	217,92	164,76	149,88	
13.ma	1.707,49	1.707,49	1.566,05	1.861,91	1.515,23	1.862,78	1.709,07	1.707,83	
Tot costo retribuzione	22.513,45	22.513,45	20.395,78	24.288,23	19.742,75	24.275,54	22.269,99	22.493,87	178.493,06
Oneri c/Ente:									
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.358,20	5.358,20	4.854,20	5.780,60	4.698,77	5.777,58	5.300,26	5.363,54	
Enpdep 0,093%	20,94	20,94	18,97	22,56	18,36	22,58	20,71	20,92	
Inail	108,01	147,80	133,90	159,45	129,61	159,37	146,20	147,67	
Irap 8,50%	1.913,64	1.913,64	1.733,64	2.064,50	1.678,13	2.063,42	1.892,95	1.911,98	
Tot oneri	7.400,79	7.440,58	6.740,71	8.027,14	6.524,87	8.022,95	7.360,12	7.434,11	58.951,27
TOT costo lordo annuo	29.914,24	29.954,03	27.136,49	32.315,37	26.267,62	32.298,49	29.630,11	29.927,98	237.444,33

ANNO 2023 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2022 (NON MOBILITA')	Cessazione 01/02/2023 (u.g. 31/01/2023) LIMITI DI ETA'	Cessazione 01/05/2023 (u.g. 30/04/2023) LIMITI DI ETA'	Totale generale
	GAGLIONE A6	BISONNI C6	
	ASCOLI PICENO	MACERATA	
Stipendio tabellare	17.061,00	20.344,08	
Elemento perequativo	0,00	0,00	
Indennità di comparto	37,08	52,08	
Vacanza contrattuale	130,68	164,76	
13.ma	1.432,64	1.709,07	
Tot costo retribuzione	18.661,40	22.269,99	40.931,39
Oneri c/Ente:			
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	4.441,41	5.300,26	
Enpdep 0,093%	17,36	20,71	
Inail	89,53	146,20	
Irap 8,50%	1.586,22	1.892,95	
Tot oneri	6.134,52	7.360,12	13.494,64
TOT costo lordo annuo	24.795,92	29.630,11	54.426,03

ANNO 2024 - cessazioni

CALCOLO ONERE ANNUALE CESSATI 2022 (NON MOBILITA')	Cessazione 01/11/2024 (u.g. 31/10/2024)	Totale generale
	LIMITI DI ETA'	
	SODA C1 ANCONA	
Stipendio tabellare	20.344,08	
Elemento perequativo	276,00	
Indennità di comparto	52,08	
Vacanza contrattuale 13.ma	164,78 1.709,07	
Tot costo retribuzione	22.545,99	22.545,99
Oneri c/Ente:		
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	5.385,95	
Enpdep 0,093%	20,97	
Inail	108,16	
Irap 8,50%	1.916,41	
Tot oneri	7.411,49	7.411,49
TOT costo lordo annuo	29.957,48	29.957,48

Sulla possibilità di cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali e del relativo cumulo dei “resti” per il personale dirigenziale e non, al fine di determinare un unico budget complessivo, è intervenuta la Corte dei conti – Sezione della autonomie, con deliberazione n. 17/SEZAUTO/2019/QMIG, nell’adunanza dell’11 giugno 2019, alla luce di quanto disposto dall’art 3, comma 5, del decreto-legge 14.6.2014, n. 90 - legge di conversione 11.8.2014, n. 114, che recita come segue: *“A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*.

A tal proposito, si indicano i costi riferiti alle categorie di personale non dirigenziale e quelli della qualifica dirigenziale al 01.01.2022, al fine di consentire di rapportare la capacità assunzionale in termini di spesa risultanti dalle tabelle in epigrafe, con i costi per ciascuna categoria/qualifica, in relazione alle necessità dell’Ente:

Categoria/Qualifica dirigenziale	A1	B1	B3	C1	D1	DIRIGENTE
Stipendio tabellare	17.060,97	18.034,07	19.063,80	20.344,07	22.135,47	41.779,20
Elemento perequativo	348,00	324,00	288,00	276,00	228,00	0,00
Indennità di comparto	37,08	44,76	44,76	52,08	59,40	0,00
Indennità vacanza contrattuale	119,40	126,24	133,44	142,44	154,92	292,44
Indennità vacanza contrattuale Il quota	55,47	58,59	61,95	66,15	71,91	135,78
13.ma	1.438,81	1.520,87	1.607,71	1.715,69	1.866,75	3.523,38
Tot costo retribuzione	19.059,73	20.108,53	21.199,66	22.596,43	24.516,45	45.730,80

Oneri c/Ente:						
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	4.536,22	4.785,83	5.045,52	5.377,95	5.834,92	10.883,93
Enpdep 0,093%	17,73	18,70	19,72	21,01	22,80	42,53
Inail	125,13	132,01	139,18	148,35	160,95	212,74
Irap 8,50%	1.620,08	1.709,22	1.801,97	1.920,70	2.083,90	3.887,12
Tot oneri	6.299,16	6.645,76	7.006,39	7.468,01	8.102,57	15.026,32
TOT costo lordo annuo	25.358,89	26.754,29	28.206,05	30.064,44	32.619,02	60.757,12

Alla data del 1° gennaio 2022, il personale in servizio è suddiviso per categoria di personale non dirigenziale e con qualifica dirigenziale, come di seguito:

Ruoli organizzativi per categoria	Dotazione D.M. 06/02/2018	Posti coperti al 1°.11.2018	Posti coperti al 1°.01.2022	Scoperture rispetto alla dotazione D.M. 06/02/2018
DIRIGENTI (Segretario Generale escluso)	6	5	3	-3
D3	8	7	6	-2
D1	41	39	30	-11
C1	121	113	95	-26
B3	14	13	15	0
B1	14	12	10	-3
A	6	6	6	0
Totale	210	195	165	-45

Nel corso del 2019, sono intervenute disposizioni normative nonché fatti organizzativi e gestionali che hanno ulteriormente coinvolto gli enti camerati, nonché l'assetto organizzativo della Camera di commercio delle Marche.

Quanto al primo, si ricorda il D.M. 17 marzo 2019 che con i suoi due allegati definisce gli ambiti dei Servizi relativi alle funzioni amministrative ed economiche (allegato 1) e quelli concernenti gli Ambiti prioritari di intervento con riferimento alle sole funzioni promozionali di cui all'art. 2, della legge 29.12.1993, n. 580 (allegato 2).

Relativamente al primo filone di intervento, accanto all'ambito più tradizionale di azione degli enti camerali (registro delle imprese, albi, ruoli, protesti) rilevante è l'accentuazione fornita dal Ministero con particolare riferimento alla composizione delle controversie e delle situazioni di crisi per la gestione preventiva e stragiudiziale delle crisi di impresa attraverso la istituzione di Organismi per la composizione assistita delle crisi da sovraindebitamento e per la liquidazione del patrimonio a cui si aggiungono il servizio di informazione ed assistenza alle imprese in materia di gare/appalti e linee di finanziamento comunitarie e internazionali. Il secondo filone di intervento innovativo attiene ai servizi informativi di supporto al digitale, all'innovazione e all'agenda digitale e quelli di assistenza e orientamento e formazione digitale personalizzati, cui si aggiungono quelli derivanti dalle deleghe che il sistema camerale potrebbe ricevere nell'ambito del "Piano nazionale di ripresa e resilienza" (PNRR).

Quanto all'assetto organizzativo e gestionale interni, nel settembre 2019 (deliberazione n. 149 del 9.9.2019), l'Ente camerale marchigiano, si è dato una nuova macro-organizzazione che ha delineato gli uffici dirigenziali prevedendo, oltre al Segretario Generale, figura indefettibile, sei dirigenti, di cui due dirigenziali di livello sovraordinato e quattro dirigenziali subordinati, due per ciascun livello "superiore".

Tale modello organizzativo, a cui sono collegate diverse posizioni organizzative, deve fare il conto con la situazione venutasi a determinare nel corso degli anni nell'ambito della qualifica dirigenziale:

- A. il pensionamento del Dott. Mario Guadagno dal 16.5.2019;
- B. il conferimento dell'incarico di Segretario Generale della Camera di commercio di Chieti-Pescara del Dott. Michele De Vita dall'11 dicembre 2019 e la conseguente cessazione dal servizio presso l'Ente,

per cui le figure dirigenziali attualmente in servizio sono due, oltre al Segretario Generale.

Tenuto conto di quanto sopra riportato si rappresentano di seguito le cessazioni di personale dal 2018 al 2021 e le assunzioni avvenute nel corso del 2019 presso la sede secondaria di Fermo:

ANNO 2018

<p>Cessazione per risoluzione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 4 in categoria D · n. 4 in categoria C · n. 1 in categoria B-B1 · n. 1 in categoria A <p>Totale n. 10</p>	<p>Cessazione per mobilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 1 in categoria D · n. 8 in categoria C <p>Totale n. 9</p>
--	--

ANNO 2019

<p>Cessazione per risoluzione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 2 dirigente · n. 3 in categoria D · n. 6 in categoria C · n. 2 in categoria B-B3 · n. 1 in categoria B-B1 <p>Totale n. 14</p>	<p>Cessazione per mobilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 2 in categoria D · n. 1 in categoria C <p>Totale n. 3</p>
<p>Assunzioni nel 2019 (sede secondaria di Fermo):</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 4 in categoria C · n. 4 in categoria B-B3 <p>Totale n. 8</p>	

ANNO 2020

<p>Cessazione per risoluzione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 2 in categoria D · n. 7 in categoria C <p>Totale n. 9</p>	<p>Cessazione per mobilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 1 in categoria D <p>Totale n. 1</p>
--	---

ANNO 2021

<p>Cessazione per risoluzione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 3 in categoria D · n. 8 in categoria C · n. 1 in categoria B <p>Totale n. 12</p>	<p>Cessazione per mobilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> · n. 1 in categoria B <p>Totale n. 1</p>
--	---

Assunzioni nel 2021 (sede secondaria di Pesaro-Urbino):

n. 1 in categoria B-B1

Totale n. 1

con uno sbilancio negativo di cinquanta cessazioni.

La dotazione finanziaria corrispondente alla dotazione di personale di n. 210 unità determinata dal D.M. 16.2.2018, riferita alla qualifica dirigenziale e alle categorie di personale non dirigenziale, è la seguente:

ORGANICO D.M. 16.2.2018	DIRIGENTI	D3	D1	C1	B3	B1	B1 P.T.	A	TOTALE
Stipendio tabellare	41.779,20	25.451,86	22.135,47	20.344,07	19.063,80	18.034,07	15.027,79	17.060,97	
Elemento perequativo		108,00	228,00	276,00	288,00	324,00	269,99	348,00	
Indennità di comparto		59,40	59,40	52,08	44,76	44,76	37,30	37,08	
Indennità vacanza contrattuale	292,44	178,20	154,92	142,44	133,44	126,24	105,20	119,40	
Indennità vacanza contrattuale II^ quota	135,78	82,68	71,91	66,15	61,95	58,59	48,82	55,47	
13.ma	3.523,38	2.146,44	1.866,75	1.715,69	1.607,71	1.520,87	1.267,34	1.438,81	
Tot costo retribuzione	45.730,80	28.026,58	24.516,45	22.596,43	21.199,66	20.108,53	16.756,44	19.059,73	
Oneri c/Ente:									
Inpdap: Ex-cpdel 23,80%	10.883,93	6.670,33	5.834,92	5.377,95	5.045,52	4.785,83	3.988,03	4.536,22	
Enpdep 0,093%	42,53	26,06	22,80	21,01	19,72	18,70	15,58	17,73	
Inail	212,74	183,99	160,95	148,35	139,18	132,01	110,01	125,13	
Irap 8,50%	3.887,12	2.382,26	2.083,90	1.920,70	1.801,97	1.709,22	1.424,30	1.620,08	
Tot oneri	15.026,32	9.262,64	8.102,57	7.468,01	7.006,39	6.645,76	5.537,92	6.299,16	
TOT costo lordo annuo	60.757,12	37.289,22	32.619,02	30.064,44	28.206,05	26.754,29	22.294,36	25.358,89	
DOTAZIONE ORGANICA	6	8	41	121	14	13	1	6	210
Totale costo intero organico teorico	364.542,72	298.313,75	1.337.379,92	3.637.797,14	394.884,70	347.805,76	22.294,36	152.153,33	6.555.171,67

Rispetto alle risorse disponibili al 31 dicembre 2020 che, come risulta dal provvedimento adottato dalla Giunta con deliberazione n. 56 del 16 aprile 2021, consentivano di procedere alle assunzioni tramite procedure selettive ovvero di legge, come di seguito riportate:

- n. 3 dirigenti
- n. 4 categoria D
- n. 16 categoria C
- n. 1 categoria B-B1,

si aggiungono ulteriori risorse finanziarie, per €. 364.019,93, determinatesi a seguito delle cessazioni di personale nel corso dell'anno 2021, come da prospetto analitico riportato in epigrafe riferito alla predetta annualità.

A tale importo va aggiunto quello di €. 279.442,35 il cui utilizzo è possibile solo in relazione all'attuazione delle procedure di mobilità tra enti sottoposti a vincoli assunzionali in quanto riferito a dipendenti camerali transitati presso Enti o Amministrazioni sottoposti alla "disciplina limitativa basata sul criterio del *turn over*".

Al fine di procedere alla individuazione delle modalità di assunzione delle unità di personale già determinate con la deliberazione n. 56 del 16 aprile 2021, testè richiamata e di quelle di cui al presente provvedimento a seguito dei risparmi per cessazioni determinatisi nel corso del 2021, occorre far riferimento alla novella normativa intervenuta nel mese di luglio del 2021 con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113) che, tra l'altro, ha riscritto alcune norme del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal proposito, occorre effettuare una disamina distinta delle norme novellate per quanto attiene il personale non dirigenziale e per quello dirigenziale.

Relativamente al personale non dirigenziale, occorre far riferimento all'art. 52, comma 1 - bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che nel quarto periodo, recita come segue:

"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".

Tale procedura comparativa presenta le seguenti caratteristiche:

A) deve essere prevista nel Piano triennale dei fabbisogni;

B) la riserva massima del 50% delle posizioni disponibili destinate per l'accesso dall'esterno (in qualunque forma di accesso, esclusa ad esempio, la mobilità) vale per ciascuna singola annualità e per ciascuna categoria ed è opportuno effettuare prima le assunzioni dall'esterno al fine di evitare l'annullamento della procedura comparativa a seguito della mancata effettuazione della selezione degli esterni;

C) rappresenta una facoltà per l'Ente che comporta la fissazione della percentuale dei posti (fino ad un massimo del 50%) per ciascuna categoria da destinare a tale scopo. La procedura comparativa "erode" il turn over, ovvero il budget che l'amministrazione calcola in base alla spesa dei cessati rispetto alla percentuale vigente per il relativo anno. Il dipendente che supera la procedura comparativa rappresenta per intero il costo di una nuova assunzione. Il risparmio relativamente alla sua cessazione dalla categoria inferiore potrà essere utilizzato solo nell'anno successivo per future assunzioni;

D) deve tenere in considerazione:

- 1) della valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio,
- 2) dell'assenza di provvedimenti disciplinari,
- 3) del possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, d) numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;

E) deve essere disciplinata con un atto regolamentare per la definizione degli aspetti procedurali o di dettaglio, quali:

1) avviso di selezione, istanze, ammissione ed esclusioni, selezione, approvazione degli esiti, assunzione dei vincitori nella nuova categoria;

2) requisiti di partecipazione ed i criteri di selezione;

3) peso di ciascun criterio ai fini della selezione

REQUISITI:

- tempo indeterminato alla data della procedura;
- categoria di livello inferiore di inquadramento;
- titolo di studio;
- valutazione della performance degli ultimi 3 anni;
- assenza provvedimenti disciplinari nei 2 anni precedenti;
- eventuali altri requisiti stabiliti dall'ente;
- profilo di appartenenza;
- anzianità di servizio;

CRITERI PUNTEGGI:

- valutazione negli ultimi 3 anni (media o somma);
- possesso ulteriori titoli rispetto a quelli previsti per l'accesso;
- titoli professionali;
- incarichi rivestiti;
- competenze professionali.

Relativamente al personale dirigenziale l'approccio normativo appare più complesso e di più vasta interpretazione. La novella normativa introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (legge di

conversione 6 agosto 2021, n. 113), ha modificato l'art. 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, prevedendo al comma 1-ter, quanto segue:

“1-ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, e in particolar modo del possesso del dottorato di ricerca, nonché della tipologia degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano agli enti di cui ai commi 2 e 2-bis dell'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125”.

Tale disposizione non è di diretta applicazione alle amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato, anche ad ordinamento autonomo e agli enti pubblici non economici, che, ai sensi dell'art. 27 del decreto legislativo 30 marzo 2001, adeguano i propri ordinamenti alle predette regole, tenuto conto delle proprie peculiarità. Diversamente dalle Regioni e dagli Enti locali che in base alla riforma del titolo V della Costituzione possono disciplinare la materia di che trattasi in modo specifico e diverso rispetto a quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, godendo rispettivamente della potestà legislativa (“Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato”) e della potestà regolamentare

“in ordine alla disciplina dell’organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite”, sembrerebbe pacifico il necessario adeguamento delle Camere di commercio alla disciplina, nel caso specifico, all’art. 28, comma 1-ter, del novellato decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Ciò comporta quanto di seguito indicato:

- a) il venir meno della riserva agli interni dei posti messi a concorso;
- b) la destinazione dell’85% dei posti messi a concorso da destinare all’esterno;
- c) la possibile destinazione di una quota non superiore al 15% (ovvero non superiore al 30% del 50%, stando alla lettera della disposizione normativa) al personale apicale della cat. D tramite procedura comparativa;
- d) la possibilità di riservare una quota non superiore al 15% dei posti di cui alla lettera c), al personale in servizio a tempo indeterminato che abbia ricoperto o che ricopra l’incarico di livello dirigenziale di cui all’art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- e) il rispetto delle percentuali di destinazione dei posti che vanno considerati limiti massimi e inderogabili non suscettibili di arrotondamento.

Pertanto, tale disposizione appare non applicabile negli ambiti organizzativi in cui i posti dirigenziali messi a concorso siano numericamente esigui, nonostante la necessità contemplata dall’art. 27 del citato decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di adeguamento da parte delle “altre pubbliche amministrazioni”.

L’analisi dei fabbisogni dell’Ente effettuata alla stregua delle cessazioni verificatesi, aggiornata al mese di aprile 2022 relativamente alle voci di costo e delle risorse disponibili concernenti la capacità assunzionale della Camera di commercio delle Marche, consente di effettuare le seguenti assunzioni di personale:

Qualifica/ Categoria	N° posti	Profilo professionale	Modalità di acquisizione	Procedura in sequenza
Dirigente	3	- n. 1 Ragioneria - personale; - n. 1 Promozione; - n. 1 Regolazione del mercato	Concorso pubblico ovvero mobilità o anche progressione verticale interna	a) mobilità intercamerale dei soprannumerari da accorpamento enti camerale; b) mobilità ex art. 34, d.lgs n. 165/2001; c) concorso pubblico
Cat. D	8	- n. 4: Funzionario per Servizi innovativi e digitali per le imprese e controllo di gestione; - n. 4: Funzionario per i Servizi relativi alle procedure giuridico	di cui: - n. 4 tramite procedura comparativa ex 52, comma 1-bis, del d.lgs n. 165/2001; - n. 4 per concorso pubblico	a) mobilità intercamerale dei soprannumerari da accorpamento enti camerale; b) mobilità ex art. 34, d.lgs n. 165/2001; c) procedura indicata sub

Qualifica/ Categoria	N° posti	Profilo professionale	Modalità di acquisizione	Procedura in sequenza
		amministrative della crisi di impresa		“Modalità di acquisizione”;
Cat. C	25	Assistente amministrativo	di cui: - n. 12 tramite procedura comparativa ex 52, comma 1-bis, del d.lgs n. 165/2001 - n. 13 per concorso pubblico	a) mobilità intercamerale dei soprannumerari da accorpamento enti camerali; b) mobilità ex art. 34, d.lgs n. 165/2001; c) procedura indicata sub “Modalità di acquisizione”.

Le predette assunzioni assorbono risorse per €. 1.194.834,52 determinando una capacità assunzionale residua di €. 291.718,09, di cui €. 279.442,35 per assunzioni tramite mobilità per le ragioni esposte durante la presente trattazione

5.2. Fabbisogno di formazione - Piano Formativo

5.2.1. Premessa ed obiettivi del Piano formativo

Il Piano di Formazione Triennale (di seguito PFT) della Camera di Commercio delle Marche è stato elaborato, in coerenza con le normative vigenti di seguito richiamate ed in particolare con le “Linee guida per la redazione del Piano integrato Attività e Organizzazione (PIAO)“, tramite confronto tra il Segretario Generale, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative dell’ente in modo da coinvolgere attivamente tutti i responsabili dei vari documenti di analisi e programmazione dell’ente inclusi nel PIAO.

Il PFT rappresenta, quindi, il fulcro della pianificazione delle attività formative predisposto a conclusione dell’iter di redazione del PIAO, attraverso un’attenta rilevazione dei fabbisogni formativi che tiene conto dell’analisi delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi istituzionali e tenendo conto delle innovazioni normative e tecnologiche.

La finalità della formazione è d’altronde valorizzata anche nel nuovo CCNL 2016-2018 per il personale non dirigente il quale all’art. 49-bis accentua il ruolo della stessa quale incentivo nelle strategie di cambiamento per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e condivisione degli obiettivi prioritari di modernizzazione.

Il PFT è destinato a tutto il personale camerale, di ruolo e non, in misura differenziata sulla base dei ruoli, delle mansioni, delle rispettive responsabilità, in coerenza con la logica di pianificazione integrata del PIAO e le priorità indicate nei varie sezioni dello stesso ed in particolar modo in coerenza con:

- gli obiettivi strategici e operativi della performance dell’ente;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento delle 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 nel triennio, 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 all’amministrazione, fisica e digitale, in particolar modo da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PFT rappresenta quindi una vera e propria leva strategica ed integrata la quale agendo sulla crescita e sullo sviluppo delle Risorse Umane, permette di favorire i cambiamenti e le innovazioni desiderate, in coerenza con i documenti di programmazione dell'ente che lo stesso è chiamato a realizzare.

Il PFT è volto quindi a rispondere alle seguenti finalità:

- programmare la formazione in sintonia e coerenza con i processi di cambiamento della P.A. e dell'ente (normativi, tecnologici, organizzativi, ecc), al fine di garantire gli aggiornamenti costanti necessari per garantire, con efficacia, ed efficienza, i servizi e le attività dei diversi settori della Camera;
- valorizzare il patrimonio professionale presente e futuro dell'ente al fine di favorire la crescita professionale dei dipendenti e lo sviluppo delle potenzialità degli stessi, sia dal punto di vista delle competenze tecniche che comportamentali (c.d. Soft skill);
- riconversioni professionali, finalizzate a migliorare le allocazioni del personale in funzione dei programmi e delle priorità;
- accompagnare i neoassunti nei percorsi di inserimento professionale, così da poter ridurre la c.d. curva dell'apprendimento necessario per poter ricoprire adeguatamente la posizione assegnata;
- integrare la programmazione formativa con le strategie dell'ente e le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane così come previsto dal PIAO;
- assicurare la qualità ed efficienza del livello dei servizi offerti orientando le proposte formative alle effettive necessità dell'ente;
- programmare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative per garantire pari opportunità di accesso ed un uso razionale e mirato delle risorse;
- supportare il processo di monitoraggio e di valutazione dei risultati della formazione in termini di efficacia, gradimento, apprendimento anche per migliorare la successiva programmazione.

Poiché, per il raggiungimento dei risultati desiderati, non è sufficiente agire semplicemente sul complesso delle conoscenze e delle abilità dei singoli, ma è necessario adottare una visione di insieme orientata allo sviluppo ed all'unione di tutte le competenze professionali e personali che costituiscono l'ente, la Camera di Commercio delle Marche intende avviare, non appena possibile, in coerenza con le linee guida Unioncamere per la redazione del PIAO, una mappatura dei "profili di competenza" quale esplosione dei profili professionali dell'ente, ovvero attuare una mappatura qualitativa del patrimonio umano dell'ente, al fine di identificare le competenze tecnico-professionali e comportamentali necessarie per ciascun profilo professionale e revisionarle in relazione ai cambiamenti istituzionali ed organizzativi richiesti. Ciò permetterà anche la revisione delle attuali

declaratorie professionali, ispirandosi ad un modello di gestione flessibile delle risorse umane, basato sulle competenze della persona e sullo sviluppo della sua professionalità, non solo dal punto di vista delle competenze tecniche/teorico-pratiche ma anche comportamentali (Soft Skill) ovvero sulle capacità dei singoli di reagire nel miglior modo possibile alle sollecitazioni esterne, adeguando le proprie competenze al contesto che lo circonda.

Successivamente alla realizzazione del progetto di mappatura dei “profili di competenza”, il PFT permetterà anche di :

- ridurre i gap di competenze emersi tra il Profilo professionale di competenza ideale e quello posseduto dai singoli dipendenti;
- job enlargement ovvero l’arricchimento delle conoscenze e delle capacità presenti nei descrittori di alcuni profili professionali;

5.2.2. Il contesto normativo di riferimento per la formazione

L’importanza della formazione quale leva strategica di Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane per la Pubblica Amministrazione, emerge dalla rilevanza data alla stessa dai vari interventi normativi che si sono susseguiti negli anni.

Di seguito viene riportata la principale normativa nazionale in materia di programmazione delle attività formative nelle Amministrazioni Pubbliche:

- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, l’art. 1, punto c) e l’art. 7, comma 4;
- Circolare del 24 aprile 1995 n.14 recante "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale”;
- D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell'amministrazione digitale, e in particolare l’art. 13 rubricata “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”;
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva n. 10 del 30 luglio 2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e per l’Innovazione, recante “Programmazione della formazione delle Amministrazioni pubbliche”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 e, in particolare, l’art. 1, che promuove la predisposizione di percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali quale mezzo per contrastare fenomeni corruttivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche;

- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70 con il quale è stato emanato il “Regolamento recante il riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione” e in particolare l'art. 8, comma 2, che prevede che le amministrazioni statali adottino, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione del personale;
- C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, e, in particolare, il capo VI, che assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo delle pubbliche amministrazioni;
- Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Pubblica amministrazione e Sottosegretario Delegato alle Pari opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e modificato dal D.L. 30/12/2021 n.228, e, in particolare, l'art. 6 che introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), nel quale saranno inclusi ed integrati il Piano della Performance, il POLA per il lavoro agile, il Piano della formazione, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano triennale dell'informatica;

5.2.3 Le risorse economiche

Le somme destinate alla formazione devono tenere conto del limite minimo previsto dalle norme vigenti in base alle quali occorre destinare ogni anno ad attività formative una quota non inferiore all'1% della spesa complessiva rispettivamente per il personale non dirigenziale (art. 49 ter c. 12 CCNL 2016-2018) e per il personale dirigenziale (art. 32 CCNL 10 aprile 1996 modificato dall'art. 23 CCNL 23 dicembre 1999).

La Camera di Commercio delle Marche si impegna a stanziare per il budget formazione risorse congrue al fine di garantire la migliore formazione del personale ed il miglior sviluppo organizzativo dell'ente, in coerenza con le scelte strategiche decise dagli organi politici e gestionali operate dalla Dirigenza.

5.2.4. Le modalità di realizzazione della formazione

L'ente si riserva di adottare le modalità ritenute di volta in volta più idonee al fine di garantire il maggior sviluppo delle competenze richieste, in coerenza con i principi di efficacia ed efficienza, anche utilizzando le competenze professionali espresse internamente all'ente.

Al fine di favorire la massima partecipazione del personale alle iniziative formative, cercando di conciliare i tempi di vita professionali con quelli familiari/personali, l'ente è impegnato a realizzare,

per quanto possibile, interventi formativi che possano essere sempre più fruiti in modalità webconference (tramite PC) o presso la propria sede.

Al fine di favorire il confronto del personale con le altre realtà camerali, l'ente è impegnato a far partecipare il personale ad iniziative formative realizzate prioritariamente dall'Unioncamere nazionale e dalla società di sistema SiCamera, che ha acquisito il ramo d'azienda Formazione della Fondazione Tagliacarne, con il suo portato pluriennale di expertise e conoscenza, caratterizzato anche dalla gestione del CDT (centro didattico telematico).

Sarà inoltre cura dell'ente avvalersi di tutte le opportunità formative gratuite, volte la personale dell'ente, in quanto finanziate da fondi Regionali, nazionali e/o europei, quali la formazione gratuita, rivolta agli enti locali, realizzata dalla Regione Marche, il Programma INPS "Valore PA" (programma di formazione e aggiornamento professionale gestito da INPS e dedicato esclusivamente ai dipendenti della Pubblica Amministrazione), nonché promuovendo, tra i dipendenti dell'ente, la recente iniziativa governativa denominata "PA 110 e lode" frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, che consentirà a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

L'ente valuterà inoltre anche l'offerta formativa promossa da strutture / enti di formazioni e/o professionisti dell'intero territorio nazionale, sulla base delle specifiche esigenze che potranno emergere di volta in volta e degli obiettivi prioritari che si intenderà raggiungere, anche al fine di favorire il confronto dell'applicazione normativa o gestionale di determinate tematiche rispetto ad altre pubbliche amministrazioni.

Tenuto conto della strategicità della formazione quale leva di efficienza e di successo di ogni organizzazione, la Camera di Commercio delle Marche è impegnata a sostenere lo sviluppo professionale ed organizzativo dell'ente anche tramite la realizzazione, quando possibile, di ulteriori iniziative sviluppate con *"modalità primarie, informali e non strutturate nei termini della formazione, di apprendimento e sviluppo delle competenze, costituite dalla reingegnerizzazione di processi e luoghi di lavoro, in modo da assicurare lo sviluppo delle opportunità di informazione, valutazione e accumulazione delle competenze nel corso del lavoro quotidiano (tutoring, mentoring, peer review, circoli di qualità e focus group, affiancamento, rotazione delle mansioni ecc.)"* così come specificato nella Direttiva 10/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

5.2.5. Pianificazione degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze

Le aree di sviluppo dell'ente possono essere suddivise in 2 macroaree:

A) la prima di supporto trasversale, articolata in:

- sviluppo delle competenze, tecniche e comportamentali, trasversali : prescindono sia dal ruolo sia dal collocamento nella struttura organizzativa; sono correlate, più in generale, all'essere dipendente dell'ente. Un esempio tipico sono la formazione obbligatoria per tutto il personale in tema di Anticorruzione, Trasparenza, Privacy, ecc. Nel corso del Triennio verrà garantita una formazione a tutto il personale su tali tematiche così come fatto sino ad oggi annualmente.
- sviluppo delle competenze, tecniche e comportamentali, correlate al ruolo ricoperto nell'organizzazione: ad esempio formazione trasversale rivolta alla Dirigenza e/o alle Posizioni Organizzative; L'ente organizza, sulla base delle proprie necessità e priorità organizzative e gestionali, degli interventi formativi aventi tale carattere, come quella realizzata in questi anni in tema di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) e gestione degli acquisti dell'ente,.

B) la seconda di supporto allo sviluppo delle competenze specifiche dei singoli dipendenti correlate al loro collocamento nella struttura organizzativa dell'ente ovvero ai servizi/attività di loro specifica competenza. L'ente garantisce, su indicazione della Dirigenza, anche per il tramite e supporto delle Posizioni Organizzative, una formazione specialistica al personale, in coerenza con il ruolo ricoperto e le priorità normative, gestionali ed organizzative dell'ente.

In considerazione di quanto sopra esposto, ed indicato nel presente PIAO, in generale, per il Triennio 2022 – 2024, l'ente ritiene prioritario far partecipare il proprio personale ad interventi formativi finalizzati a:

- permettere a tutto il personale di espletare al meglio le proprie mansioni / attività / progetti, in conformità alle normative vigenti, tramite interventi formativi tecnico-specialistici individuali e/o di gruppo sulle tematiche di diretto interesse professionale;
- garantire una formazione specialistica dedicata al Segretario Generale (affiancato, se possibile, dai Dirigenti e dalle Posizioni Organizzative) tenuto conto che il continuo processo di riforma della P.A. non può prescindere dalle capacità espresse dalla Direzione dell'ente . In particolar modo l'art. 12 del decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 26/10/2012 n. 230, e s.m.i., considera l'investimento formativo del Segretario Generale delle Camere di Commercio come metodo permanente per assicurare il continuo adeguamento delle competenze, il consolidamento di logiche e metodi di gestione improntati al risultato e lo sviluppo dell'autonomia e della capacità innovativa del Dirigente. Ai sensi del medesimo articolo, Unioncamere organizza, con cadenza annuale, sessioni formative per il Segretario Generale ed individua il numero minimo di ore di formazione annuale da effettuarsi in presenza o in remoto;
- recepire ed applicare al meglio le disposizioni in tema di “contrasto alla corruzione ed all'illegalità”, ed in particolar modo in merito all'aggiornamento, gestione e monitoraggio

del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ((PTPCT), con inclusione dei codici di comportamento e/o dei Regolamenti interni, ai sensi della Legge 190/2012 e s.m.i. e degli ulteriori atti emanati ed emanandi dai competenti organi di riferimento a partire dall'ANAC, rafforzando anche la cultura e le attività poste in essere dall'ente in tema di pubblicità e trasparenza amministrativa, oggi declinato come "Amministrazione Trasparente", incluse le varie tipologie di accesso (civico, generalizzato, documentale);

- garantire l'applicazione del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005) e dei numerosi altri interventi legislativi in materia, tra cui il "Piano Triennale per l'informatica della PA", volti a favorire una sempre maggiore digitalizzazione e telematizzazione della P.A. a favore degli utenti;
- rafforzare le competenze in materia di protezione dei dati personali in possesso dell'ente in coerenza con il Regolamento UE n. 679/2016 e con il D.Lgs 196/2003 e s.m.i ;
- favorire l'innovazione e la semplificazione amministrativa in coerenza con gli interventi normativi in materia;
- garantire la formazione obbligatoria per i dipendenti relativamente alle tematiche della salute e della sicurezza sul lavoro;
- favorire l'applicazione e la gestione degli strumenti di ascolto dell'Utenza e del Territorio (Customer Satisfaction – Customer Relationship Management) anche tenendo conto del D.Lgs. n. 74/2017;
- favorire il miglior utilizzo delle attrezzature e dei software informatici, sia specialistici che generalisti, in possesso dell'ente al fine di rafforzare la cd. "Cultura digitale" da parte dei dipendenti;
- aggiornare coerentemente i regolamenti camerali interessati da innovazioni normative in ottica di efficienza ed efficacia organizzativa nonché redigere i regolamenti di cui si ritiene utile debba essere dotato l'ente;
- rafforzare le varie capacità ed attitudini comportamentali e trasversali del personale quali, a seconda della categoria di riferimento: responsabilità, autonomia, leadership, visione strategica, gestione dei collaboratori, risoluzione dei problemi, lavoro di gruppo, negoziazione, programmazione e gestione del tempo, comunicazione scritta ed orale, ecc.

In coerenza con quanto descritto nelle Linee guida del PIAO, la strutturazione del piano formativo viene presentato prevedendo, per quanto possibile, i seguenti elementi chiave:

- Ambito strategico: definizione delle priorità strategiche degli interventi formativi in relazione agli obiettivi definiti in fase di programmazione strategica ed operativa, evidenziando ambiti di intervento;

- Descrizione del fabbisogno formativo: individuazione del tipo di fabbisogno che si intende coprire attraverso l'attuazione degli interventi formativi;
- Descrizione dell'intervento formativo: descrizione degli interventi formativi programmati;
- Obiettivi e risultati attesi: definizione degli obiettivi formativi e dei relativi risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, (anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale della performance), inteso come strumento di sviluppo;
- Destinatari: identificazione del personale a cui sono rivolti gli interventi formativi;
- Misure volte a incentivare l'accesso a percorsi di formazione: applicate per favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale individuato come destinatario degli interventi formativi (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- Risorse disponibili: definizione delle risorse interne ed esterne utilizzabili a supporto dell'implementazione degli interventi formativi;
- Tempi di attuazione: descrizione dei tempi di attuazione degli interventi formativi.

AMBITO STRATEGICO:		Sviluppo e valorizzazione delle imprese e del territorio			
Descrizione del fabbisogno	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Risorse	Tempi di attuazione
<i>Favorire la transizione Digitale</i>	<i>Webinar o corsi in presenza</i>	<i>Sviluppare le competenze interne per favorire lo sviluppo delle competenze digitali delle PMI</i>	<i>Dipendenti Uffici di competenza</i>	<i>Budget Formazione / Formazione finanziata Unioncamere</i>	<i>Ogni anno sulla base delle priorità nazionali ed organizzative dell'ente</i>
<i>Sviluppo dell'Internazionalizzazione delle Imprese</i>	<i>Webinar, corsi in presenza, workshop, tavole rotonde, ecc</i>	<i>Sviluppare la competitività delle PMI del territorio</i>	<i>Dipendenti Uffici di competenza</i>	<i>Budget Formazione / Formazione finanziata Unioncamere</i>	<i>Ogni anno sulla base delle priorità nazionali ed organizzative dell'ente</i>

AMBITO STRATEGICO:	Regolazione del mercato
---------------------------	--------------------------------

Descrizione del fabbisogno	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Risorse	Tempi di attuazione
<i>Favorire la transizione burocratica e la semplificazione</i>	<i>Webinar o corsi in presenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> -estensione n. Comuni aderenti al SUAP - Potenziamento del “Fascicolo Informativo di Impresa” e del “Cassetto Digitale” - Pulizia e riqualificazione del DB del Registro Imprese 	<i>Dipendenti Uffici di competenza</i>	<i>Budget Formazione / Formazione finanziata Unioncamere</i>	<i>Ogni anno sulla base delle priorità nazionali ed organizzative dell’ente</i>

AMBITO STRATEGICO:		Governance			
Descrizione del fabbisogno	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Risorse	Tempi di attuazione
<i>Promozione e comunicazione della linea di governance camerale nel progressivo percorso di unificazione</i>	<i>Webinar, corsi in presenza, workshop, tavole rotonde, ecc</i>	<i>Migliorare la comunicazione alle imprese del territorio incrementando gli strumento social a basso o nessun costo.</i>	<i>Dirigenti, P.O., Dipendenti Ufficio Comunicazione, Dipendenti Area Promozionale</i>	<i>Budget Formazione</i>	<i>2022/2023</i>

AMBITO STRATEGICO:		Organizzazione e risorse			
Descrizione del fabbisogno	Intervento formativo	Obiettivi e risultati attesi	Destinatari	Risorse	Tempi di attuazione
<i>Accrescere la digitalizzazione ed integrazione delle procedure interne e di</i>	<i>webinar o corsi in presenza ,</i>	<i>Crescita di competenze e miglioramento delle procedure interne</i>	<i>Tutti i dipendenti / Dipendenti coinvolti nei flussi di interesse</i>	<i>Budget Formazione Formazione finanziata Unioncamere /</i>	<i>2022 e 2023</i>

<i>flusso finalizzate alla migliore operatività dell'Ente.</i>				<i>Regione Marche / Inps Valore PA</i>	
<i>Formazione Obbligatoria Anticorruzione/ Trasparenza – Privacy – Sicurezza sul lavoro</i>	<i>E-learning o webinar o corso in presenza su tematiche Anticorruzione/Trasparenza - Privacy - Sicurezza sul lavoro</i>	<i>Accrescere il livello di conoscenza e consapevolezza su tali obblighi normativi</i>	<i>Tutto il personale dell'ente</i>	<i>Budget Formazione Formazione finanziata Unioncamere / Regione Marche / Inps Valore PA</i>	<i>Ogni anno o tempistica prevista dalla normativa</i>
<i>Formazione Specialistica tecnico-normativa</i>	<i>Webinar o corsi in presenza su tematiche tecnico – normative specialistiche</i>	<i>Accrescere il livello di competenza sulle tematiche tecniche-normative di competenza dei singoli dipendenti in funzione del loro ruolo</i>	<i>Personale dell'ente su indicazione dei Dirigenti</i>	<i>Budget Formazione Formazione finanziata Unioncamere / Regione Marche / Inps Valore PA</i>	<i>Ogni anno</i>
<i>Dai profili professionali ai profili di competenza</i>	<i>Webinar e/o corsi in presenza e/o tavoli di lavoro</i>	<i>Definizione dei profili di competenza dell'ente in coerenza con le Linee Unioncamere</i>	<i>Dirigenti, PO, Uff. personale, tutto il personale</i>	<i>Budget Formazione Formazione finanziata Unioncamere /</i>	<i>2022 e 2023</i>

L'ente declinerà il PFT in un piano annuale di dettaglio che, tenendo conto della programmazione formativa delle società di Sistema (in primo luogo Unioncamere, Sicamera, Infocamere, ecc.) e degli enti formativi di riferimento dell'ente, risulterà di maggiore dettaglio e verrà implementato ed aggiornato costantemente in corso di anno in coerenza con il PFT.

Tanto in itinere, quanto al termine di ogni annualità, verrà attuato un monitoraggio al fine di verificare lo stato di avanzamento progettuale, finanziario e operativo delle attività formative e del Piano nel suo complesso.

6 Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, delle autovetture di servizio, dei beni immobili” (2022 – 2024)

6.1. PREMESSE

La Camera delle Marche si è costituita in data 31/10/2018 mediante accorpamento delle cinque Camere di Commercio provinciali di Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata e Pesaro-Urbino ed all'atto dell'accorpamento pertanto tutte le dotazioni strumentali già in dotazione ed in uso agli uffici sono confluite nel patrimonio della Camera delle Marche. Dall'accorpamento ad oggi questa Camera ha lavorato per operare una riorganizzazione degli uffici e del lavoro al fine di raggiungere un livello di omogeneizzazione delle procedure amministrative e dei servizi all'utenza, nonché per attuare una razionalizzazione, in termini tecnico - economici, dei processi interni e delle risorse strumentali.

Si fa riferimento in particolare al Piano Triennale per l'Informatica 2020/2022, allegato alla R.P.P. 2020 approvata con Delibera di Consiglio n. 339 del 30/10/2020, che contiene obiettivi importanti individuati al fine di consentire una miglior risultato in termini di razionalizzazione come sopra descritta. Il Piano, predisposto dal Responsabile per la Transizione Digitale (RTD), viene, in questo medesimo contesto, aggiornato per le annualità 2021 - 2023 in attuazione delle previsioni del Piano Nazionale AGID e fa parte integrante, pertanto del presente documento generale di programmazione in quanto coerente con le finalità e le tempistiche del PIAO.

Le attività di razionalizzazione dell'impiego delle dotazioni dell'Ente è in continua evoluzione soprattutto in considerazione della complessità dell'accorpamento di cinque enti operanti su un territorio vasto e orograficamente articolato che ha portato, negli anni alla acquisizioni di dotazioni strumentali (anche informatiche) differenziate nonché alla acquisizione e gestione di immobili di varia natura e destinazione d'uso. Tale attività deve, oggi, tener conto sia della nuova struttura organizzativa, di cui al grafico sottostante, sia del numero dei dipendenti in servizio che, secondo il piano di razionalizzazione ministeriale, viene quantificato in 210 dipendenti ma che per effetto delle continue cessazioni e nelle more delle nuove assunzioni ancora da eseguire è riscontrato all'01/01/2022 in n. 165 unità, con una spiccata tendenza alla riduzione nel corso del 2022.

Di seguito si propone un primo quadro ricognitivo delle dotazioni strumentali in uso agli uffici suddivise per categorie come registrate in inventario, con una breve descrizione dello stato di fatto e delle azioni in corso.

6.2 QUADRO NORMATIVO

Il “Piano triennale per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione delle dotazioni strumentali, anche informatiche, delle autovetture di servizio, dei beni immobili” è

stato introdotto e disciplinato dalla Legge 24 Dicembre 2007 n. 244 (Legge finanziaria 2008) , che, **all'art. 2 comma 594 e ss.** , dispone quanto segue:

“Ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, adottano piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- a) **delle dotazioni strumentali**, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- b) **delle autovetture di servizio**, attraverso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) **dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio**, con esclusione dei beni infrastrutturali.

Il **successivo comma 595** stabilisce che nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 vanno indicate anche le misure dirette a **circoscrivere l'assegnazione di telefonia mobile** ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, **forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.**

Qualora gli interventi indicati nel “Piano triennale” di cui sopra implicino la **dismissione di dotazioni strumentali**, lo stesso deve essere corredato della documentazione necessaria a dimostrare la congruenza dell'operazione in termini di costi e benefici (v. **comma 596**).

Ai sensi del **comma 597** detti **piani debbono essere resi pubblici** con le modalità previste dall'art. 11 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (attraverso l'Ufficio relazioni con il pubblico) e dall'art. 54 del Codice dell'Amministrazione Digitale (sui siti web istituzionali delle P.A.)

Infine il **comma 599** prevede quanto segue:

“Le amministrazioni di cui al comma 594 sulla base di criteri e modalità definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri da adottare, sentita l'Agenzia del demanio, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, all'esito della ricognizione propedeutica alla adozione dei piani triennali di cui alla lettera c) del comma 594 provvedono a comunicare al Ministero dell'Economia e delle Finanze i dati relativi a:

- A. **i beni immobili ad uso abitativo o di servizio**, con esclusione dei beni infrastrutturali, sui quali vantino a qualunque titolo **diritti reali**, distinguendoli in

base al relativo titolo, determinandone la consistenza complessiva ed indicando gli eventuali proventi annualmente ritratti dalla cessione in locazione o in ogni caso dalla costituzione in relazione agli stessi di diritti in favore di terzi;

B. i beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali, dei quali abbiano a qualunque titolo la disponibilità, distinguendoli in base al relativo titolo e determinandone la consistenza complessiva, nonché quantificando gli oneri annui complessivamente sostenuti a qualunque titolo per assicurarne la disponibilità.

6.3. DOTAZIONI STRUMENTALI

6.3.1. TELEFONIA FISSA

Dai dati informativi presenti in inventario risultano in uso agli uffici n. 200 telefoni acquistati nel 2021 per l'utilizzo della nuova telefonia VOIP.

Con l'accorpamento delle cinque camere provinciali nella Camera delle Marche si è presentata subito la necessità di uniformare il servizio di telefonia anche al fine di azzerare i costi del traffico telefonico relativo alle comunicazioni fra le varie sedi dell'Ente.

Un aspetto di rilievo che si segnala è stato quello relativo alla gestione separata di n. 5 centralini telefonici in uso alla cinque Camere accorpate, che rappresentava chiaramente una criticità in termini tecnico-economici da superare quanto prima mediante l'adozione di un sistema unico di gestione del centralino che consentisse di dotare l'Ente degli strumenti rispondenti alle nuove esigenze, con particolare attenzione a tutte le soluzioni tecnologiche che potevano consentire al personale di svolgere la propria attività (anche in smart working nel periodo di picco della pandemia), mantenendo la totale operatività anche telefonica.

La scelta si è orientata (come anche indicato nel piano triennale per l'informatica) sulla tecnologia VOIP, disponibile in cloud, rispetto a quella di un centralino analogico, oltrechè in osservanza alle indicazioni delle linee guida AGID inerenti il principio di "cloud first" che prevede, dove possibile, la fruizione di servizi tecnologici in cloud come priorità. Inoltre tale sistema consentiva un significativo abbattimento dei costi riguardanti le comunicazioni tra le sedi dell'Ente regionale.

Il passaggio al VOIP è stata una delle attività, come detto, programmate già nel primo Piano Triennale per l'Informatica 2020/2022, allegato alla R.P.P. 2020 approvata con Delibera di Consiglio n. 339 del 30/10/2020 che, nella Linea d'Azione 1 (Unificazione centralino VOIP) prevedeva di acquisire,

entro l'anno 2021, un nuovo servizio di centralino VOIP o di estendere a tutte le sedi camerali l'utilizzo di un centralino VOIP già esistente.

Considerato il numero dei dipendenti in servizio all'01/01/2022 (165 dipendenti) è presente più di un telefono fisso per dipendente ma ciò non comporta eccedenze in quanto:

- spesso un dipendente è addetto ad attività da svolgersi in ambienti anche diverso (si pensi allo stesso dipendente che per parte della giornata svolge servizio allo sportello di front office e per la restante svolge attività istruttoria di back office);
- vi è una giacenza di un numero minimo di telefoni in magazzino detenuti per le urgenze
- alcuni telefoni sono collocati in spazi comuni e sale riunioni in cui non vi sia una presenza costante del personale ma nei quali sia previsto un punto di chiamata per la sicurezza sui luoghi di lavoro
- vengono allestite, quando necessario, nuove postazioni di lavoro anche temporanee nell'ambito di rapporti di collaborazione con altri enti o di prestazione di servizi in outsourcing

Si rappresenta che sono altresì presenti in magazzino telefoni dismessi e centralini telefonici digitali non più utilizzabili in quanto incompatibili con la nuova tecnologia VOIP, per i quali è in corso la procedura per l'alienazione e la cancellazione dall'inventario entro l'anno in quanto beni dichiarati fuori uso.

Si sta provvedendo contestualmente alla dismissione delle linee telefoniche (n. 32 linee telefoniche non più utilizzate sia di tipo semplice che ISDN che ADSL) e servizi annessi, non più utilizzabili a seguito dell'attivazione del nuovo centralino VOIP.

Sono presenti infine tre linee fisse, oltre a quella necessaria il VOIP, presso la sede di Macerata che si sono rese necessarie per garantire all'utenza, in caso di blocco degli ascensori, di effettuare chiamate d'emergenza degli ascensori. In questi casi non è stato possibile risolvere la problematica (come è stato fatto per gli altri ascensori dell'ente) con l'utilizzo di sim per la telefonia mobile a causa di interferenze dovute alla posizione delle antenne/ ripetitori delle compagnie telefoniche.

6.3.2. TELEFONIA MOBILE

La Camera delle Marche, con delibera n. 69/G.C. del 22/05/2020 avente ad oggetto "Disciplinare per l'assegnazione e l'impiego da parte degli amministratori e dei dipendenti di apparati per la connessione in mobilità (smartphone, tablet, e altri device per l'accesso e navigazione sul web e sulle reti informatiche interne come le schede di telefonia mobile per computer portatili)", si è dotata di regole per l'assegnazione e l'utilizzo degli apparecchi e dei servizi di telefonia (telefonia mobile ed

altri servizi di comunicazione mobile, nonché telefonia fissa ed altri strumenti di comunicazione da computer fisso e/o portatile).

L'art. 3 del Regolamento disciplina come segue l'assegnazione di telefoni mobili, in relazione alle tipologie di funzioni o incarichi di amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti per i quali è consentita l'assegnazione di detti apparati:

- Presidente, Vice Presidente, membri di Giunta (salvo rinuncia)
- assegnati alla persona (salvo rinuncia):
 - dirigenti;
 - titolari di posizione organizzativa;
 - provveditore;
 - geometra;
 - addetto stampa;
 - ispettori e assistenti metrici;
- assegnati al provveditorato per le esigenze degli uffici:
 - della segreteria generale;
 - del personale addetto ai servizi di supporto degli organi e della segreteria generale;
 - del servizio promozione per le eventuali esigenze dei funzionari inviati in missione all'estero ovvero del personale inviato in missione fuori sede, nel territorio nazionale, in occasione di fiere ed eventi partecipati dall'ente;
 - del personale tecnico;
 - del personale addetto alla guida degli autoveicoli;
 - del personale eventualmente comandato di reperibilità;
 - del personale addetto a servizi di ispezione e controllo da svolgersi in esterno sul territorio (per servizi diversi da quelli di metrologia legale);
 - dispositivi speciali a servizio della sicurezza (combinatori telefonici per allarmi sia degli stabili sia degli ascensori).

L'impiego degli apparati assegnati al provveditorato è disposto dal Segretario Generale o dai dirigenti.

L'attuale dotazione di telefonia mobile è la seguente:

- sono in uso, con la formula del noleggio mediante adesione alla Convenzione Consip, n. 36 telefoni cellulari Top Android in uso ad alcune delle Posizioni Organizzative e ad altro personale autorizzato all'utilizzo per esigenze d'ufficio secondo la disciplina del Regolamento interno sulla telefonia mobile di cui alla delibera n. 69 GC del 22/05/2020;
- Amministratori e Dirigenti non usano cellulari di servizio;

- sono in uso varie sim per linee telefoniche mobili utilizzate sia per garantire all'utenza, in caso di blocco o guasto dell'ascensore, di effettuare le chiamate di emergenza sia l'utilizzo degli impianti di allarme presso locali fuori dalle sedi camerali dove non c'è copertura voip (Ancona/banchina da Chio e Ascoli Piceno/quartiere fieristico).

Si rappresenta che sono altresì presenti in magazzino vecchi tablet e telefoni dismessi e non più utilizzabili, per i quali è in corso la procedura per l'alienazione e la cancellazione dall'inventario da effettuare entro l'anno in quanto beni dichiarati fuori uso.

6.3.3. PERSONAL COMPUTER

Tra le attività programmate sia nel Piano Triennale per l'Informatica 2020/2022, allegato alla R.P.P. 2020 approvata con Delibera di Consiglio n. 339 del 30/10/2020, sia nel Piano Triennale per l'Informatica 2021/2023, attualmente in fase di adozione, è già prevista un'azione di sostituzione o, dove possibile, di aggiornamento delle stazioni di lavoro consistente in:

- inventario del parco macchine presenti nelle postazioni di lavoro
- acquisizione delle licenze necessarie del sistema Operativo W10
- Aggiornamento delle postazioni di lavoro, dove necessario, al sistema operativo W10 e al sistema Antivirus fornito gratuitamente da InfoCamere.

Dalla ricognizione effettuata nel 2020 presso le 5 sedi camerali si è manifestata la necessità di procedere al parziale rinnovo dei computer presenti nelle postazioni di lavoro. Tale necessità è dovuta all'ossolescenza dei PC che l'Ente ha ereditato dalle ex sedi camerali i quali, in alcuni casi, si sono rivelati non più adeguati al corretto funzionamento delle ultime versioni dei software in uso, specialmente delle applicazioni InfoCamere che vengono utilizzate in cloud, e all'aggiornamento del sistema operativo Windows 10, necessario dopo la dismissione del precedente da parte di Microsoft, con le relative patch di sicurezza.

Le risultanze dell'indagine hanno quindi portato alla decisione di procedere per step al rinnovo dei PC obsoleti nel corso del triennio 2020-2022, partendo dalle situazioni di maggior criticità, secondo il seguente piano di sostituzione:

Anno di competenza	Sede	Numero PC e Portatili sostituiti
2020	Pesaro	42 PC
2021	Ancona	12 PC e 2 Notebook
2021	Ascoli Piceno	9 PC
2021	Fermo	5 PC e 1 Notebook
2022	Macerata (ancora da fare)	40 PC e 2 Notebook

A seguito di queste sostituzioni e delle cessazioni di personale, intervenute nel corso dell'ultimo triennio, è stata aggiornata, a luglio 2022, la rilevazione della dotazione di PC e Portatili attualmente in uso presso le varie sedi camerali, al fine di verificare se ci siano ulteriori possibilità di razionalizzazione.

Da quest'ultima rilevazione è emersa la seguente situazione:

	PC		PORTATILI	
	IN USO	DA SMALTIRE	IN USO	DA SMALTIRE
ANCONA	76	0	5	0
ASCOLI PICENO	31	0	6	0
FERMO	40	11	5	2
MACERATA	58	12	2	0
PESARO	52	0	4	0
TOTALI	257	23	22	2

La precedente tabella indica il numero totale di Pc e Portatili che al netto della razionalizzazione da porre in essere porterà ad avere un totale di:

Numero	Note	Pro capite (su una base di 165 dipendenti)
234 PC	comprensivi di quelli in dotazione di sale riunioni, sportelli, uffici dislocati ad uso del Presidente, Dirigenti e Posizioni Organizzative	1,41
20 Notebook	comprensivi di quelli in dotazione a ufficiali metrici, Dirigenti, Posizioni Organizzative, a ufficiali metrici, ufficio stampa e sale riunioni	0,12

6.3.4. VDI

Le 140 ulteriori postazioni VDI (Virtual Desktop), abilitate per consentire la continuità di lavoro sia in modalità ufficio che smart working, non devono essere conteggiate in quanto trattasi di postazioni virtuali accessibili in cloud esclusivamente tramite l'ausilio di un PC o portatile che rientrano nel conteggio precedente.

6.3.5. MONITOR

Per quanto riguarda i Monitor bisogna considerare che sia i PC che i Notebook in dotazione sono collegati a un Monitor quindi il numero di Monitor presenti è pari o leggermente superiore (per quei casi di PC con doppio monitor) al numero di PC e Notebook in dotazione.

Nel corso del 2022 e del 2023 si provvederà ad un acquisto di ulteriori monitor da assegnate a quelle postazioni che in relazione alla particolare tipologia di procedure che gestisce necessita, per una maggiore efficienza operativa, di due monitor, come sta già avvenendo per alcune postazioni.

Nel corso del 2023 sarà avviata una ricognizione per la sostituzione di quei monitor arrivati a fine vita o di dimensioni ridotte che non consentono un agevole utilizzo delle procedure in uso.

6.3.6. STAMPANTI

La razionalizzazione dell'impiego delle stampanti è attuata, come comprovato dall'ultima rilevazione effettuata a luglio 2022, attraverso l'acquisizione e installazione, dove possibile, di stampanti di rete o Multifunzioni che possano servire più utenze con contestuale riduzione del numero di stampanti pro capite e ottimizzazione dei costi e dei consumi.

In particolare per le nuove stampanti Multifunzioni l'Ente ha scelto la soluzione del noleggio comprendente anche la fornitura di toner, carta e altre parti soggette a consumo che risulta più conveniente sia in termini economici che di gestione. In questo modo le vecchie stampanti Multifunzioni ancora in uso saranno portate a fine vita e poi sostituite con nuove tipologie sempre con la soluzione noleggio.

Attualmente la situazione aggiornata della dotazione di Stampanti è la seguente:

	STAMPANTI USB		STAMPANTI RETE		MULTIFUNZIONI	
	IN USO	DA SMALTIRE	IN USO	DA SMALTIRE	IN USO	DA SMALTIRE
ANCONA	10	0	18	0	9	0
ASCOLI PICENO	3	0	17	0	3	0
FERMO	20	0	3	0	5	0
MACERATA	18	1	12	2	7	1
PESARO	39	0	3	0	6	0
TOTALI	90	1	53	2	30	1

La precedente tabella indica il numero totale di Stampanti che al netto della razionalizzazione da porre in essere porterà ad avere un totale di:

Numero	Note	Pro capite
--------	------	------------

		(su una base di 165 dipendenti)
89 Stampanti USB	che servono altrettante postazioni di Lavoro	0,53
51 Stampanti di rete	che servono più postazioni di lavoro	0,30
29 Multifunzioni	che servono più postazioni di lavoro e vengono utilizzate per grandi volumi di stampa, stampe a colori e anche come Scanner di rete e Fotocopiatrici	0,17

6.3.7. SCANNER

Gli Scanner in dotazione dell'Ente sono utilizzati principalmente per il rilascio di CNS e Carte Tachigrafiche, la Certificazione per l'Estero, i Marchi e Brevetti, Il Protocollo, la Promozione. Nella rilevazione di luglio 2022 la situazione riguardante gli Scanner presenti nell'Ente è la seguente:

	SCANNER	
	IN USO	DA SMALTIRE
ANCONA	13	0
ASCOLI PICENO	3	0
FERMO	1	0
MACERATA	2	1
PESARO	8	0
TOTALI	27	1

La precedente tabella indica il numero totale di Scanner che al netto della razionalizzazione da porre in essere porterà ad avere un totale di:

Numero	Note	Pro capite (su una base di 165 dipendenti)
26 Scanner USB	che servono altrettante postazioni di Lavoro	0,15

6.3.8 FOTOCOPIATRICI

In merito alle fotocopiatrici va premesso che si intendono tali quelle apparecchiature che svolgono unicamente questa funzione.

L'Ente ha scelto fin dalla sua costituzione di razionalizzare l'utilizzo delle fotocopiatrici dismettendo quelle presenti nelle sedi delle ex camere in quanto la funzione di fotocopiatrice è assolta dalle stampanti Multifunzione in dotazione, già rilevate nel conteggio relativo alle Stampanti.

Le Fotocopiatrici presenti nelle ex sedi camerale sono state scollegate e non più utilizzate e prossime all'alienazione quindi non rilevabili ad oggi come strumentazione in dotazione all'Ente da razionalizzare.

6.3.9. BOLLATRICI SPECIALI

Dai dati d'inventario risultano n. 11 bollatrici e 3 accessori consistenti in apparati di gestione dei moduli continui utili per l'alimentazione automatica dei fogli da bollare, attualmente in uso agli uffici provinciali del Registro delle Imprese presso ciascuna delle cinque sedi camerale. In seguito all'accorpamento ed alla ricognizione delle esigenze sui territori provinciali si è provveduto a razionalizzare l'utilizzo dei macchinari mediante trasferimento tra sedi e mediante l'aggiunta di nuovi moduli continui per rendere più veloce e preciso il lavoro.

Si ritiene pertanto che tali attrezzature siano già in numero utile per garantire il servizio all'utenza e non si prevedono pertanto nuovi acquisti per il triennio 2022-2024. Verrà rinnovato nel triennio di riferimento l'abbonamento annuale per il servizio di manutenzione dei macchinari, necessario per garantire la regolarità e continuità del servizio.

6.3.10. CASSEFORTI E ARMADI BLINDATI

Dai dati d'inventario risultano presenti ben 26 casseforti o armadi blindati in uso agli uffici dislocati sulle sedi delle cinque province marchigiane. Come detto sopra, anche per questa categoria di dotazioni strumentali, in seguito all'accorpamento ed alla riorganizzazione delle attività degli uffici si è provveduto a fare una ricognizione dei fabbisogni ed al trasferimento di beni da una sede all'altra ove è stato necessario.

Si rappresenta in merito che l'eliminazione dell'uso del contante dal 01/01/2022 sia in ordine agli incassi presso gli sportelli collegati ai servizi camerale resi agli utenti esterni sia in ordine ai pagamenti effettuati da questa Camera mediante fondo di cassa economale, ha portato ad un utilizzo ridotto di tali beni. Venuta meno la funzione originaria di gestione e custodia anche temporanea del denaro, oggi tali beni vengono utilizzati per la custodia di altri valori in carico al Provveditorato e alla Promozione quali oggetti di rappresentanza, nonché di beni da preservare a cura del Provveditorato

stesso (cellulari, sim, carte di credito...) , o di altri uffici, come per esempio l'Area di Regolazione del mercato per la custodia di beni di valore posti sotto sequestro per le verifiche di competenza (ori e preziosi...).

Anche alla luce del venir meno della necessità di custodire il contante presso le cinque sedi camerali del Provveditorato, si ritiene che la consistenza attuale di tali beni sia sufficiente a soddisfare i bisogni degli uffici e non è al momento ragionevolmente prevedibile l'acquisto di ulteriori beni nel triennio 2022/2024.

6.3.11. ATTREZZATURE UFFICIO METRICO

Sono presenti in inventario attrezzature ad uso esclusivo dell'ufficio Metrico sulle cinque sedi provinciali in quanto utili allo svolgimento delle particolari attività di competenza degli ispettori metrici. E' attualmente in corso il completamento della ricognizione delle attrezzature in uso all'ufficio Metrico e di quelle non più utilizzabili al fine di procedere all'eventuale alienazione e cancellazione dall'inventario dei beni dichiarati fuori uso.

Non sono al momento prevedibili nuovi acquisti per il triennio 2022-2024.

Pertanto rimane confermata la seguente situazione:

- n. 1 pesiera da 1 mg a 10 kg
- n. 1 massa classe F1 da 20 Kg
- n. 1 pesiera da 1 g a 2 kg
- n. 1 comparatore di massa da 35 kg completo di software
- n. 1 programmatore tascabile
- n. 1 misura di capacità da 10 lt.
- n. 1 mola per punzoni orafi
- n. 1 misura di capacità da 20 lt.
- n. 1 bilancia analitica
- n. 2 pinze Sicutool 483G
- n. 4 tasselli in acciaio Logo 1 diametro 10
- n. 1 microscopio portatile 100x con reticolo e illuminatore
- n. 2 fotocamere digitali
- n. 40 matrici per orafi.

Tali attrezzature sono utilizzate dall'Ispettore e dall'Agente metrico per lo svolgimento delle funzioni di verifica previste dalla legge e risultano essere sufficienti.

6.4. CATEGORIE DI DOTAZIONI STRUMENTALI NON PIU' UTILI A SUPPORTARE LE ATTIVITA' DEGLI UFFICI

Si rappresentano di seguito alcune categorie di attrezzature per uffici che sono state dismesse in quanto non più in grado di supportare l'attività degli uffici e per le quali sarà necessario in corso d'anno completare la ricognizione per effettuare nel triennio 2022-2024 una procedura pubblica finalizzata alla tentata vendita o alla cessione gratuita dei beni ad associazioni senza scopo di lucro, salvo successiva procedura di alienazione e cancellazione dall'inventario:

- **FAX**

Sono ancora presenti in inventario n. 30 fax non più in uso, in quanto in dotazione agli uffici prima che la vigente normativa ne facesse divieto.

- **RILEVATORI DI BANCONOTE FALSE**

Sono presenti in inventario n. 46 rilevatori di banconote false non più in uso dal 01/01/2022 contestualmente all'eliminazione del contante sia per l'incasso di diritti e tariffe agli sportelli camerali e sia per i pagamenti a carico del fondo di cassa economale.

- **MACCHINE DA SCRIVERE E CALCOLATRICI**

Sono presenti in inventario numerose macchine da scrivere di vecchia data che non sono più utilizzate dagli uffici, per le quali è in corso una ricognizione per verificare anche lo stato dell'attrezzatura.

Per quanto riguarda le macchine da calcolo invece risultano presenti in inventario numerose e vecchie calcolatrici non più utilizzabili, unitamente ad alcune calcolatrici da tavolo ancora funzionanti ed in uso agli uffici.

6.5. AUTOVETTURE DI SERVIZIO

La Camera delle Marche possiede un'unica autovettura di dimensioni medie (Fiat sedici diesel) acquistata nell'anno 2010 dalla ex Camera di Commercio di Pesaro-Urbino mediante adesione alla convenzione stipulata da Consip e volturata in favore della Camera delle Marche in seguito all'accorpamento del 31/10/2018. Appena giunta a fine vita si provvederà alla sua rottamazione.

Una seconda autovettura, che si è resa necessaria per i ricorrenti spostamenti tra sedi da parte degli addetti dell'ufficio Tecnico che si occupa del monitoraggio e conservazione del patrimonio immobiliare e dei beni mobili da razionalizzare, è stata acquisita temporaneamente con la formula del noleggio avvalendosi delle Convenzioni di Consip.

Non sono al momento previste nuove acquisizioni per il triennio 2022-2024.

6.6. BENI IMMOBILI AD USO ABITATIVO E DI SERVIZIO

Con istituzione della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura delle Marche, a seguito dell'accorpamento delle Camere di Commercio provinciali per gli effetti del D.M. 016/02/2018 emanato in attuazione del D.Lgs.n. 219/2016, in tema di patrimonio immobiliare è stato necessario procedere alla volturazione degli immobili di proprietà delle camere estinte a favore del nuovo Ente, in applicazione dell'art.3 del d.m. 16 febbraio 2018, come precisato nel testo dei seguenti commi 1 e 2:

- comma 1: "Le nuove camere di commercio di cui all'allegato B) subentrano nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, che afferiscono alle preesistenti relative camere di commercio, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge n. 580 del 1993 e successive integrazioni e modificazioni a decorrere dal giorno successivo alla costituzione dei nuovi enti camerali."
- comma 2: "I beni patrimoniali delle preesistenti camere di commercio sono trasferiti in applicazione del comma 1 al patrimonio della rispettiva Camera di commercio di nuova istituzione. Ai relativi atti di trasferimento si applicano le disposizioni di cui al comma 5- bis) dell'articolo 1 della legge n. 580 del 1993 e successive integrazioni e modificazioni."

Pertanto il patrimonio immobiliare della Camera di Commercio delle Marche comprende attualmente le seguenti proprietà che nel complesso è opportuno razionalizzare alla luce delle rinnovate esigenze del nuovo ente, sia attuali che di medio periodo, ottimizzando costi di gestione e benefici sul piano della funzionalità

Il patrimonio immobiliare della Camera di Commercio delle Marche comprende attualmente le seguenti proprietà:

PROPRIETA' AD USO ISTITUZIONALE:

- 01 - Palazzo del Popolo, sede legale e sede provinciale di Ancona
- 02 - Palazzo dell'Economia Corporativa, sede provinciale di Pesaro Urbino
- 03 - Palazzo Lauri, sede provinciale di Macerata
- 04 - Palazzo Odoardi, sede provinciale di Ascoli Piceno
- 05 - Loggia dei Mercanti, sala convegni di Ancona
- 06 - Sede distaccata di Pesaro
- 07 - Palazzo Armaroli, sede distaccata di Macerata
- 08 - Centro Congressi di Ascoli Piceno

PROPRIETA' IN LOCAZIONE ATTIVA / COMODATO:

- 09 - Proprietà a Macerata presso Corso della Repubblica 53

- 10 - Proprietà a San Benedetto del Tronto presso Palazzo della Borsa (alcune unità immobiliari sono inutilizzate)

PROPRIETA' INUTILIZZATE:

- 11 - Proprietà a Jesi presso Centro Direzionale ZIPA
- 12 - Proprietà rurale a Falconara Marittima
- 13 - Proprietà rurale ad Osimo
- 14 - Proprietà a Macerata presso Via Berardi
- 15 - Proprietà a Macerata presso Vicolo Casarino
- 16 - Proprietà a Fermo presso Via Respighi 8
- 17 - Lotto di terreno edificabile a Montelupone

PROPRIETA' DETENUTE PER IL TRAMITE DELLA FONDAZIONE PATRIMONIO FIERE:

- 18 - Ingresso d'onore del Quartiere Fieristico di Pesaro

IMMOBILI IN LOCAZIONE PASSIVA:

- 19 - Palazzo Azzolino, sede provinciale di Fermo

La Giunta camerale avendo preso atto della consistenza del patrimonio immobiliare complessivo ereditato, per così dire, dalle preesistenti Camere provinciali, ha ritenuto di procedere con interventi di gestione ed ottimizzazione degli spazi e dei cespiti.

La struttura, pertanto, ha pianificato, e sono attualmente in corso, azioni finalizzate ad una attenta analisi tecnica dell'ingente patrimonio immobiliare disponibile, con l'obiettivo di definire nel migliore dei modi il razionale utilizzo di ognuno degli innumerevoli cespiti, sulla base delle esigenze istituzionali e produttive, tenuto in debito conto della sostenibilità economica e finanziaria delle scelte che si andranno ad operare

6.7. QUADRO ECONOMICO

PREVENTIVO 2022 - SPESA PROGRAMMATA PER ATTREZZATURE E AUTOVETTURE

CONTO DI BILANCIO E DESCRIZIONE OGGETTO	Preventivo 2022
Conto 111300 - Attrezzature informatiche	100.000,00
Conto 111216 - Macchine apparecchi attrezzatura varia	25.000,00
Conto 111114 - Impianti speciali di comunicazione	20.000,00
Conto 110000 - Software	10.000,00
Conto 325000 - Oneri telefonici	55.000,00
Conto 325059 - Oneri per mezzi di trasporto di proprietà	1.500,00
Conto 326008 - Canone noleggio autovetture senza autista	3.500,00
Conto 325058 - Oneri per autonoleggio con autista	45.000,00
Conto 326001 - Canoni per noleggi attrezzature (fotocopiatrici...)	18.000,00
TOTALE	278.000,00

7. Lavoro agile - POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)

7.1. Profilo strategico

L'introduzione di un modello di lavoro a distanza quale componente strutturale della gestione del lavoro del personale non può risolversi in una mera transizione da quanto fin qui fatto in occasione dell'emergenza sanitaria ad un assetto con qualche ritocco e qualche device in più consegnato ai dipendenti.

Va impostata una ricognizione attenta su "quanto" davvero si può fare in termini di diffusione di un lavoro svolto, in parte, non a stretto contatto con responsabili, colleghi, utenza, sia esterna che interna.

Occorrono valutazioni di impatto che non siano aprioristiche, analisi e considerazioni sul grado di assorbibilità - da parte della struttura di apporti lavorativi che fanno conto, ad un livello pressoché identico a quello che si avrebbe operando "dalla scrivania", sull'impegno e le competenze professionali dei singoli, sulle loro "capacità" di muoversi con disinvoltura negli ambienti tecnologici e digitali e sulla maturità delle infrastrutture che "veicolano" tale impegno e i suoi output.

Nella logica tipicamente programmatoria che permea il PIAO e in particolare la presente sezione del presente documento dedicata alle **"azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa"** che ha il POLA come documento centrale, è necessario, in questa prima fase, concentrarsi sull'attività preliminare e preparatoria necessaria per valutare un modello organizzativo di lavoro agile:

- individuazione dell'area dei sottoprocessi/attività che sicuramente possono essere gestiti, almeno in parte, da fuori sede, individuandone i punti di forza e debolezza in termini tecnici ed economici, verifica della sussistenza delle condizioni di smartabilità;

In ogni caso anche un primo avvio del lavoro agile va pianificato secondo logica e razionalità organizzativa mettendo in conto, realisticamente, che non si può partire "la settimana successiva" all'adozione del piano con il lavoro a distanza in esso programmato.

Lo sviluppo del modello organizzativo del lavoro agile deve, infatti, tenere conto degli indirizzi espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) diramate a dicembre 2021 contenente indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

La pianificazione in parola deve inoltre tenere anche conto del contenuto dei contratti di lavoro che, per quanto attiene al comparto d'interesse, sono in procinto di essere aggiornati con specifiche previsioni in tema di lavoro agile non emergenziale.

A causa della nota emergenza sanitaria l'Ente camerale ha fatto ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente denominata "lavoro agile emergenziale" attuato in forma semplificata e, come previsto dalla normativa emergenziale, in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Con il presente documento viene avviata l'elaborazione di un programma di sviluppo progressivo e graduale del lavoro agile che si dispiega nell'arco temporale di un triennio come indicato dalla citate linee guida della funzione pubblica che al paragrafo 5 testualmente recita:

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per i lavoratori, la sua introduzione all'interno di ogni organizzazione deve avvenire in modo progressivo e graduale.

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'amministrazione, che deve programmare lo sviluppo tramite il POLA, fotografando una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, l'implementazione del lavoro agile, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi. E ciò, lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Parallelamente si pongono le basi, come enunciato sopra, anche per un primo avvio del lavoro agile che può essere programmato anche facendo riferimento a quanto sperimentato in occasione dell'organizzazione del lavoro agile emergenziale dove, anche se in forma semplificata, sono state effettuate analisi sulla smartabilità delle attività, sperimentata la produttività dalle attività svolte da remoto e implementate e utilizzate le tecnologie di collegamento telematico alle procedure interne impiegate nell'occasione.

Appare pertanto importante partire dall'esame della situazione in cui oggi si trova l'Ente camerale.

7.2. Situazione attuale (base line)

Con una serie di ordini di servizio è stato organizzato, gestito e monitorato il lavoro agile emergenziale. Si cita solo l'ultimo in ordine di tempo (ordine di servizio n. 09/2021 del 14 ottobre 2021) con il quale si è sostanzialmente ripristinata la prestazione dell'attività lavorativa in presenza a partire dal 15 ottobre 2021 con qualche eccezione connessa a condizioni di particolari fragilità certificate dal punto di vista sanitario.

7.3. Individuazione del perimetro di applicazione.

Gli atti di micro organizzazione (ordini di servizio) con i quali è stato organizzato il lavoro agile

emergenziale sono stati, a suo tempo, assunti, a seguito di una attenta ricognizione delle attività che potevano essere rese in regime di lavoro agile. Attività condotta con la collaborazione degli uffici e tenuto conto sia dei contingenti di personale disponibile sia delle esigenze di turnazione finalizzate ad assicurare la continuità dei servizi di front office.

Le soluzioni a suo tempo adottate, i modelli organizzativi sperimentati e le risultanze all'esito delle attività di monitoraggio svolte costituiscono una base di partenza per individuare quali attività possano essere svolte da remoto mediante il ricorso al lavoro agile non emergenziale e in che misura.

L'attuale carenza di organico di cui soffre l'Ente, come evidente nella sezione relativa ai fabbisogni del personale (par. 4.4.1.) è una variabile che influisce negativamente sia sulla individuazione delle attività remotizzabili sia sulla loro gestione integrata con le altre attività:

In ogni caso esaminata la struttura organizzativa dell'ente nel corso dell'anno verranno individuati principali raggruppamenti di competenze/attività che rappresentano l'insieme delle attività/processi smartabili

Per ognuno dei raggruppamenti sarà predisposta una matrice (sulla base di quanto già sperimentato in occasione del lavoro agile emergenziale) idonea a mettere in relazione le attività svolte con i parametri di smartabilità e con l'organico assegnato alle attività stesse.

La valutazione di smartabilità dovrà essere effettuata tenendo conto delle seguenti condizioni oggettive e soggettive:

- rilevanza del contatto e/o del rapporto con l'utenza esterna (imprese e cittadini);
- programmabilità delle attività;
- livello di collegialità nello svolgimento delle attività;
- eterogeneità e interdipendenza delle attività.
- livello di responsabilità gestionale e/o di ruolo all'interno dell'Ente

Già in questa sede, proprio sulla base dei parametri sopra elencati e di quanto sperimentato in occasione del lavoro agile emergenziale sono escluse dalla possibilità di essere svolte in modalità agile:

- le attività e le funzioni che ricadono nella responsabilità delle dirigenza e dei titolari di posizione organizzativa;
- tutte le attività di rilascio dei servizi all'utenza in presenza da sportello fisico;
- le attività di segreteria e supporto diretto alla dirigenza;
- le attività connesse alla gestione dei flussi documentali;
- le attività dell'area del provveditorato
- le attività svolte mediante presenza fisica sul territorio (metrologia legale e verifiche ispettive in genere)

Per le attività che possono essere svolte in modalità agile saranno individuate due categorie:

- le attività che possono essere svolte in via prioritaria mediante lavoro agile di norma non oltre

il 60% del tempo di lavoro ovvero 12 giorni ogni 4 settimane;

- le attività che devono essere svolte in via prevalente in presenza fisica presso una delle sedi camerali e che possono essere svolte anche in modalità remotizzata per una percentuale non superiore al 40% ovvero 8 giorni ogni 4 settimane;

7.4 Definizione delle finalità, delle modalità realizzative e degli interventi organizzativi per l'introduzione di un modello di lavoro agile a regime.

Affinché si possa procedere alla introduzione del modello di lavoro agile a regime deve tenersi presente che individuate le attività potenzialmente smartabili vanno definite e create le condizioni organizzative e operative da garantire perché il lavoro agile possa stabilmente entrare tra le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa.

Questo consente anche di verificare quanto la Camera sia pronta ad applicare il lavoro agile e di individuare le azioni da porre in essere per assicurarne una gestione efficace anche in termini di interventi organizzativi.

Un ulteriore elemento da tenere in debita considerazione attinente al perimetro di applicazione della smartabilità delle attività è la relazione tra le attività stesse e i dipendenti chiamati a svolgerle (in parte in presenza in parte in lavoro agile).

Si tratta di un profilo particolarmente significativo e decisivo per l'attuazione delle concrete modalità realizzative del POLA soprattutto per quanto attiene alla descrizione delle mansioni svolte dai dipendenti, alla loro flessibilità di impiego da parte dei responsabili per la copertura di servizi con organico ridotto, nonché al tasso di mobilità tra uffici anche di aree dirigenziali diverse connessa ad interventi di riassetto micro organizzativo.

8. Pari opportunità - P.A.P. - Piano Azioni Positive

Di seguito viene proposta, in via preliminare e introduttiva, una tabella contenente alcuni dei dati informativi “di genere” dell’ultimo triennio 2019-2021, che fotografa il personale per genere non limitandosi alla consueta distinzione tra uomini e donne bensì la rapporta ad ogni variabile considerata (età, anzianità di servizio, qualifica/livello, tipologia del rapporto di lavoro, ecc.).

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
% di Donne rispetto al totale del personale	65,82%	66,13%	66,29%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	97,67%	100%	100%
Età media del personale femminile	50-54	50-54	52-53
Età media del personale maschile	55-59	55-59	54-55
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile	44,19%	44,19%	54%
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile	32,83%	32,83%	48%

La Camera di Commercio delle Marche si adopera per la diffusione della cultura di genere, per le “pari opportunità” ed il benessere nell’ambiente di lavoro, avvalendosi della collaborazione del CUG/Comitato Unico di Garanzia, in qualità di organismo esperto come nominato su espressa previsione legislativa.

In tal senso questa Camera, costituita in data 31/10/2018, ha approvato nel 2020 il primo Piano delle Azioni Positive nell’ottica del triennio 2020-2022, che viene annualmente monitorato e aggiornato ai sensi della vigente normativa.

Il PAP 2020-2022, come di seguito illustrato, prevede una serie di obiettivi strutturati su tre aree o ambiti di intervento come di seguito dettagliati, per la parte descrittiva dell’obiettivo, le risorse umane coinvolte ed i responsabili a cui è affidato il raggiungimento, nonché gli indicatori e target utili a misurarne il raggiungimento.

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE CCIAA MARCHE
2020-2022**

**AREA 1 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI
DI VITA E CURA DELLA FAMIGLIA**

Obiettivo operativo	1.1 - NUOVO ORDINE DI SERVIZIO SULL' ORARIO DI LAVORO IN LINEA CON LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO		
Obiettivo	Disciplinare l'orario di lavoro in linea con l'orario di servizio per la prestazione dei servizi all'utenza, in modo omogeneo su tutte e cinque le sedi camerali, superando l'attuale frammentazione di orari e regole di disciplina della presenza in servizio diverse in ciascuna sede delle Camere di Commercio accorpate.		
Descrizione dell'intervento	Definizione del nuovo orario di lavoro di tutto il personale della Camera di Commercio delle Marche e la nuova disciplina dell'orario di lavoro e della presenza in servizio secondo le vigenti disposizioni normative e contrattuali (D.Lgs. n. 66/2003 e CCNL) sarà oggetto di un ordine di servizio del Segretario Generale- datore di lavoro- in coerenza con i criteri concordati con la RSU e le OO.SS. in sede di contrattazione decentrata.		
Unità organizzative coinvolte	Responsabili APO Relazioni sindacali, Trattamento giuridico ed economico del personale, RSU e OO.SS.		
Responsabile	Segretario Generale dott. Fabrizio Schiavoni		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 1.1 Monitoraggio annuale al 31/12	Monitoraggio annuale al 31/12/2022 0/ 1 Non effettuato/Effettuato		= 1,00 N
<p>RISULTATI ATTESI: Introduzione di un orario omogeneo su tutte e cinque le sedi che tenga conto delle necessità del personale di conciliare i tempi di vita- lavoro, in particolare in termini di gestione di un'adeguata flessibilità oraria in entrata ed in uscita che favorirebbe una migliore cura della persona e della famiglia. L'efficacia della nuova disciplina avrà un riscontro con l'accertamento di un minore utilizzo di permessi e giustificazione di ritardi.</p>			
Obiettivo operativo	1.2- FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ALLA FORMAZIONE MEDIANTE SISTEMI A DISTANZA		
Obiettivo	Favorire la partecipazione di tutto il personale agli eventi formativi utili all'accrescimento professionale, mediante utilizzo di strumenti informatici di partecipazione a distanza (videoconferenza; webconference; streaming)		
Descrizione dell'intervento	Inserire all'interno del Piano formativo la ricognizione del fabbisogno formativo suddiviso per area organizzativa nonché		

	lo strumento più utile per garantirne la partecipazione, privilegiando le forme di partecipazione a distanza in quanto non comportano ulteriori oneri di trasferta a carico del bilancio.		
Unità organizzative coinvolte	Tutti i responsabili ed il personale camerale		
Responsabile	Dirigenti e Posizioni Organizzative		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 1.2 Grado di partecipazione del personale ai corsi con modalità a distanza	Numero dei corsi a distanza frequentati dal personale/Numero totale dei corsi.		>= 50,00 N.
RISULTATI ATTESI: Lasciare al personale la libertà di valutare la modalità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, anche in considerazione che la modalità a distanza oltre a favorire migliori tempi di gestione del lavoro in armonia con le esigenze di cura della famiglia consente anche a questo Ente un'economia di spesa con i risparmi sulle spese di trasporto, vitto e pernottamento.			
Obiettivo operativo	1.3. MANTENIMENTO DEL PROGETTO DI PREVENZIONE DEI COMPORTAMENTI O ATTI IN CONTRASTO CON LE ESIGENZE DI ALLATTAMENTO NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI ALLA COLLETTIVITÀ, ASSUMENDO AZIONI POSITIVE E COMPORTAMENTI COLLABORATIVI AI SENSI DELLA DIRETTIVA DFP N.1 DEL 2017		
Obiettivo	Mettere in atto una buona prassi di collaborazione per favorire le esigenze di allattamento dell'utenza camerale, come previsto dalla Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1 del 2017.		
Descrizione dell'intervento	Al fine di ottemperare a quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1 del 2017 in materia di azioni positive e di comportamenti collaborativi relativamente alle esigenze di allattamento, sono stati presi accordi con il Comune di Ancona, avente la propria sede nello stesso stabile di questa Camera, sull'utilizzo del bebè point anche da parte degli utenti della Camera di Commercio durante gli orari di apertura del Comune. (lettera n. prot. 0024283/U del 18/10/2017 inviata all'assessore Capogrossi ed email di risposta del Comune di Ancona del 18/10/2017). A tal fine sono stati affissi nei piani della struttura camerale degli appositi cartelli informativi per l'utenza camerale.		
Unità organizzative coinvolte	CUG e Responsabili e personale addetto all'ufficio Trattamento giuridico ed economico del personale		
Responsabile	Dirigente dott. Loreno Zandri		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022

kpi 1.3 Monitoraggio annuale al 31/12	Monitoraggio annuale al 31/12/2022 0/ 1 Non effettuato/Effettuato		= 1,00 N.
--	--	--	-----------

RISULTATI ATTESI: Monitoraggio della diffusione informativa all'utenza sulla possibilità di utilizzo del "Bebè Point" istituito presso la sede comunale posta nello stesso stabile dell'ente.

AREA 2 - PARI OPPORTUNITÀ IN OTTICA DI GENERE

Obiettivo operativo 2.1 - COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Obiettivo Il Comitato propone attività a favore della cultura delle pari opportunità e a sostegno dell'imprenditoria femminile, mediante interventi di formazione specifica per le imprenditrici o incontri rivolti alle aspiranti imprenditrici per fornire tutte le informazioni utili a valutare l'avvio di un'attività d'impresa.

Descrizione dell'intervento Costituzione del Comitato dell'imprenditoria femminile e stanziamento di fondi in bilancio.

Unità organizzative coinvolte Dirigenti e Responsabili per le pratiche di competenza

Responsabile Segretario Generale dott. Fabrizio Schiavoni

Indicatore	Algoritmo	Target 2022
kpi 2.1- Monitoraggio annuale al 31/12	Monitoraggio annuale al 31/12/2022 0/ 1 Non effettuato/Effettuato	= 1,00 N.

RISULTATI ATTESI: Promuovere la componente femminile nel mondo dell'imprenditoria e la diffusione della cultura delle pari opportunità anche a questo Ente un'economia di spesa con i risparmi sulle spese di trasporto, vitto e pernottamento.

AREA 3 - TUTELA DELL'AMBIENTE VERSO LA PREVENZIONE O RIMOZIONE DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo operativo 3.1 - TUTELA DELL'AMBIENTE VERSO LA PREVENZIONE O RIMOZIONE DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo Sensibilizzare il personale sul tema delle pari opportunità quale miglioramento personale e organizzativo e sul tema di allontanamento nell'ambiente di lavoro di qualsiasi forma di prevaricazione, discriminazione o violenza nei confronti dei lavoratori e lavoratrici.

Descrizione	<p>Adozione di un Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, contro le discriminazioni, le molestie sessuali ed il mobbing sul luogo di lavoro.</p> <p>Azioni di sensibilizzazione del personale sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.</p> <p>Organizzazione di una giornata formativa sul codice di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing per condividerne ed attuarne le finalità di tutela nell'ottica di genere, confermando l'importanza di un comportamento rispettoso in tal senso nella vita lavorativa quotidiana.</p> <p>Attivazione di un sistema di segnalazione di condotte non conformi oppure un servizio di ascolto interno alla Camera, per raccogliere tutte le informazioni utili ad individuare comportamenti o atteggiamenti del personale o collaboratori, che si discostano dai principi di non discriminazione.</p>		
Unità organizzative coinvolte	Responsabili e personale addetto all'ufficio Trattamento giuridico ed economico		
Responsabile	Segretario Generale dott. Fabrizio Schiavoni		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 3.1 Realizzazione di un intervento formativo rivolto al personale	Realizzazione evento		= 1,00 N..
RISULTATI ATTESI: Sensibilizzazione del personale al tema della discriminazione e molestie sul luogo di lavoro volto alla prevenzione di comportamenti non conformi da parte di tutto il personale e dei collaboratori esterni. Fare percepire al personale la sicurezza dell'ambiente in cui lavorano quotidianamente e di vederne garantita l'integrità anche attraverso un costante monitoraggio da parte di tutto il personale.			
Obiettivo operativo	3.2 - ISTITUZIONE DI INIZIATIVE DI WELFARE INTEGRATIVO REGOLATE E GESTITE DALL'AMMINISTRAZIONE CON LA RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI		
Obiettivo	Costituzione di un Fondo per il welfare del personale camerale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, tra cui iniziative di sostegno del reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore delle attività culturali, ricreative e con finalità sociali, anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore del personale in		

	<p>difficoltà ad accedere a canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili. Tale iniziativa trova fondamento nell'art. 72 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.</p>		
Descrizione	<p>Il fondo per il finanziamento degli oneri relativi ai benefici assistenziali e sociali a favore del personale camerale sarà costituito ai sensi dell'art. 72 comma 2 del CCNL sopracitato, con le risorse provenienti dalle Camere di Commercio di Ancona, Macerata, Pesaro -Urbino, che avevano già costituito e finanziato da decenni, su indicazioni ministeriali, la Cassa Mutua, ovvero un organismo interno di tipo mutualistico e le Borse di Studio ai figli dei dipendenti.</p> <p>Trattandosi di materia collegata al benessere interno all'ambiente di lavoro il CUG darà impulso all'attuazione dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018 facendo espressa richiesta all'Ente di attivarsi per dare piena attuazione a tale previsione contrattuale.</p> <p>Su disposizione contrattuale e su impulso del CUG tale concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale a favore del personale camerale come sopraindicati sarà disciplinata da apposito contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 72 comma 1 del CCNL 21/05/2018.</p> <p>Alla disciplina contrattuale seguirà un disciplinare interno della Camera di Commercio delle Marche sulla gestione del Fondo, che darà piena attuazione.</p>		
Unità organizzative coinvolte	Responsabili APO Relazioni sindacali, Trattamento giuridico ed economico del personale, RSU, OO.SS e CUG.		
Responsabile	Dott. Gianluca Gambella e dott.ssa Sonia Cimonetti		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 3.2.1 Grado di utilizzo Fondo welfare al 31/12	Risorse distribuite al personale/Totale risorse del Fondo * 100		90 % N
<p>RISULTATI ATTESI: Fruizione da parte dei dipendenti/dirigenti camerale di iniziative assistenziali e sociali già dall'anno 2019.</p> <p>Fondo stanziato : € 76.104,00</p>			
Obiettivo operativo	3.3 - COMUNICAZIONE MEDIANTE LA SEZIONE DEL SITO WEB DEDICATO AL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER		

LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CD. CUG).			
Obiettivo	Garantire a tutto il personale la massima informazione sul funzionamento e le funzioni del CUG.		
Descrizione	Mantenere aggiornata la sezione del sito web istituzionale dedicata al Comitato Unico di Garanzia, per garantire il giusto livello di comunicazione anche all'esterno.		
Unità organizzative coinvolte	Responsabile, Trattamento giuridico ed economico del personale e CUG.		
Responsabile	Dott. Lorenzo Zandri		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 3.3 Monitoraggio annuale al 31/12	Monitoraggio annuale al 31/12/2022 0/ 1 Non effettuato/Effettuato		= 1,00 N.
RISULTATI ATTESI: Trasparenza sulle attività di competenza del CUG e sulle iniziative realizzate dal Comitato.			
Obiettivo operativo	3.4 - CONFRONTO/COLLABORAZIONE CON I SOGGETTI ISTITUZIONALI DEL TERRITORIO, QUALI AD ESEMPIO COMUNI, PROVINCIA, REGIONE E CONSIGLIERA DI PARITA' ANCHE AL FINE DI FAVORIRE LO SCAMBIO DI ESPERIENZA E BUONE PRASSI TRA AMMINISTRAZIONI/CUG		
Obiettivo	Promuovere il confronto e la collaborazione tra enti ed organismi dedicati, anche con il contributo della Consigliera di Parità.		
Descrizione	Partecipazioni ad iniziative di altri enti e di organismi di promozione delle pari opportunità, operando un confronto e l'approfondimento di tematiche specifiche (incontri di formazione sulle buone prassi o di scambio di informazioni ed esperienze).		
Unità organizzative coinvolte	Componenti del CUG e Comitato Imprenditoria femminile		
Responsabile	Dott. Lorenzo Zandri		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 3.4.1 Numero di partecipazioni del CUG a riunioni ed iniziative dedicate alle pari opportunità	Rilevazione partecipazione a riunioni ed eventi 0/ 1 Non effettuato/Effettuato		= 1,00 N
RISULTATI ATTESI: Favorire il confronto e le buone prassi sulle tematiche di interesse del CUG.			
Risorse finanziarie stanziare nell'ambito delle trasferte del personale per i rimborsi spese.			

Obiettivo operativo			
3.5 - EVENTI FORMATIVI A FAVORE DEL PERSONALE PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE E PER LA PRESENTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PRESENTI NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022			
Obiettivo	Favorire attraverso momenti formativi specifici , anche con il contributo della Consigliera di Parità, la diffusione della cultura di genere e la tutela del diritto alle Pari Opportunità, nonché la presentazione degli obiettivi previsti nel Piano delle Azioni Positive adottato della Camera delle Marche.		
Descrizione	Partecipazione del personale camerale ad iniziative formative presso le sedi della Camera di Commercio delle Marche – Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata e Pesaro- anche con il contributo del CUG e della Consigliera di Parità.		
Unità organizzative coinvolte	Componenti del CUG , Consigliera di Parità		
Responsabile	Dott. ssa Sonia Cimonetti e dott. Alberto Tombesi		
Indicatore	Algoritmo		Target 2022
kpi 3.5 Realizzazione di almeno una iniziativa formativa a favore del personale in tema di Pari Opportunità con presentazione del Piano delle Azioni Positive della Camera	Rilevazione partecipazione a riunioni ed eventi 0/ 1 Non effettuato/Effettuato		= 1,00 N
RISULTATI ATTESI: Conoscenza da parte di tutto il personale dei contenuti delle azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive adottato dalla Camera delle Marche e verifica dello stato di attuazione delle azioni contenute nel Piano.			
Risorse finanziarie stanziare nell'ambito delle trasferte del personale per i rimborsi spese.			

Il Piano delle Azioni Positive viene monitorato annualmente dal CUG, che ne cura l'andamento delle attività e lo stato del raggiungimento. Nel corso dell'anno 2022 questa Camera collaborerà con il CUG e con la Consigliera di parità per l'adozione del nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

9. MODALITA' DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Valore pubblico e della Performance operativa avviene secondo le modalità stabilite dall'art. 6 e 10 del decreto legislativo 150 del 2009 e come stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Camera adottato con delibera n. 86/G.C. del 03/05/2019 ed aggiornato con delibera n. 08/G.C. del 31/01/2022.

La misurazione degli obiettivi del Valore pubblico e della Performance viene effettuata dai Responsabili, titolari di Posizione Organizzativa, delegati ad un controllo costante, con periodicità almeno mensile, dello stato di attuazione degli obiettivi inseriti nel Piano che risentono degli elementi contestuali a volte mutevoli e che possono richiedere azioni correttive tempestive al fine del raggiungimento dei risultati attesi. I Responsabili compileranno schede condivise in modalità informatica (utilizzo di Google Drive o simili) e provvederanno tempestivamente a segnalare le criticità al Dirigente competente ed alla STS che provvederà ad informare l'OIV.

Il "monitoraggio" è la misurazione di cui sopra, realizzata in periodi intermedi dell'esercizio ben definiti dal Sistema, in cui i risultati dell'attività di misurazione vengono formalizzati e valutati, sentito l'O.I.V., ai fini di un aggiornamento del Piano e PIAO. Si individuano due momenti di "monitoraggio": 31/05 e 30/09. La Struttura tecnica di supporto cura il processo di acquisizione dei dati per il monitoraggio, mediante implementazione di schede informatiche (Sistema di Unioncamere Integra o altro).

La Struttura tecnica di supporto, sulla base dei dati validati dai Responsabili, collaziona le risultanze delle Schede di monitoraggio ed elabora un report volto ad assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato di avanzamento degli obiettivi alla data del 31/05 e del 30/9. La Struttura tecnica di supporto predispone le seguenti tipologie di report:

- Report di ente, per monitorare l'andamento degli obiettivi della Camera nel suo complesso;
- Report di unità organizzativa, che consentono di monitorare l'andamento degli obiettivi assegnati alle diverse Aree e/o Servizi;