



UNIONCAMERE
CALABRIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023 -2025

Gennaio 2023

Indice

Premessa.....	3
1. IDENTITA' DELL'UNIONE REGIONALE DELLE CAMERE DI COMMERCIO DELLA CALABRIA	5
1.1 Il perimetro delle attività svolte da Unioncamere Calabria.....	6
1.2 Descrizione della struttura organizzativa	8
1.3 Le risorse economiche disponibili	10
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	12
2.1 Scenario regionale	12
2.2 Elementi di carattere normativo	14
2.3 Profilo criminologico del territorio regionale e attività di contrasto in essere	14
3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	14
3.1 Obiettivi strategici.....	22
3.2 Trasparenza.....	23
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI DI SUPPORTO	24
4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa	24
4.2 Organizzazione del lavoro agile.....	24
4.3 Fabbisogni occupazionali.....	25

Premessa

L'approvazione del DL n. 80/2021, recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia», convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, ha introdotto un cambiamento strutturale nel processo di programmazione, introdotto dal D. Lgs. 150/2009, con cui sono stati definiti gli ambiti fondamentali della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance delle amministrazioni pubbliche con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'art. 6 del DL n. 80/2021 ha infatti previsto, fra le altre cose, l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO), una sorta di «testo unico della programmazione», che integra, sostituendoli, diversi documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della giustapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.), allo scopo di assicurarne la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca.

Il fine ultimo continua ad essere quello di rendere partecipe la comunità di riferimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo chiarezza e intelligibilità ai suoi interlocutori, mediante una visione organica e coerente di tutti gli elementi della programmazione: le imprese, le associazioni, le istituzioni, i consumatori, i lavoratori dipendenti, i singoli cittadini e tutti i portatori di interesse rilevanti, nella consapevolezza della necessità di esplicitare e condividere con questi ultimi tutta l'azione camerale.

Inoltre, si pone quale strumento volto a indirizzare e gestire, nell'arco del prossimo triennio, il miglioramento dei risultati perseguiti dall'Ente e dalla struttura, alla luce delle attese degli stakeholder e in funzione di trasparenza e accountability nel perseguimento della propria missione istituzionale.

Il 24 giugno 2022 il Ministro della Pubblica Amministrazione in concerto con il Ministro delle Economia e delle Finanze ha emanato un decreto ministeriale al cui all'art. 1:

- al comma 2, prevede, *“Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il presente decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”*;
- al comma 3, prevede, *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto”*.

Lo schema allegato al D.M. 24 giugno 2022 prevede:

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	DELL'AMMINISTRAZIONE Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico		SI	NO
2.2. Performance		SI	NO
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza		SI	SI

			(procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) Autorizzazione/concessione; b) Contratti pubblici; c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) Concorsi e prove selettive; e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.)
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa		Si	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile		Si	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale		Si	SI
4. MONITORAGGIO		Si	No

Si è consapevoli che la realizzazione del PIAO non deve tradursi in un esercizio di mera redazione di un documento, né deve rappresentare la giustapposizione di documenti sino ad oggi sostanzialmente concepiti come autonomi tra di loro. Lo stesso Consiglio di Stato, che ha espresso e ribadito il proprio apprezzamento, per l'intento sotteso al disegno di riforma, rileva che non appare fugato il rischio che il Piao si risolva in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore layer of bureaucracy, evidenziandone in particolare soggetti diversi quanto a predisposizione e a monitoraggio. Ciò stante, il presente documento è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida messe a disposizione da Unioncamere Nazionale per il sistema camerale.

1. IDENTITA' DELL'UNIONE REGIONALE DELLE CAMERE DI COMMERCIO DELLA CALABRIA

La riforma introdotta dal D. Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 apportando sostanziali modifiche alla natura delle Unioni regionali. Nello specifico, l'art. 6 comma 1 introduce la natura volontaria delle Unioni regionali: " Le Camere di commercio possono associarsi in unioni regionali costituite ai sensi del codice civile, nelle circoscrizioni regionali in cui sono presenti almeno tre camere di commercio e in cui tutte le camere presenti aderiscono a tali associazioni, allo scopo di esercitare congiuntamente funzioni e compiti per il perseguimento degli obiettivi comuni del sistema camerale nell'ambito del territorio regionale di riferimento".

La natura giuridica delle Unioni regionali è stata, negli anni passati, oggetto di un acceso dibattito tra gli amministrativisti, divisi tra sfera pubblica e sfera privata. Il MEF – RGS ritiene che alle unioni regionali delle camere di commercio si applichino le norme del settore pubblico: su questa base ha formulato alcuni rilievi sulla gestione amministrativa e del personale dell'Unione regionale dell'Emilia-Romagna e il Consiglio di Stato in data 9 agosto 2021 ha deciso che tali rilievi hanno natura prescrittiva e, come tali, devono condurre a una profonda revisione di alcune regole gestionali finora utilizzate.

L'Unioncamere Calabria è un'associazione che rappresenta, valorizza e comunica il ruolo delle Camere di Commercio calabresi che, nella loro radicata presenza nel tessuto economico ed imprenditoriale della regione, si distinguono per la profonda conoscenza e la capacità di interpretarne bisogni e la domanda delle imprese e dei 5 territori e favorire così l'elaborazione di politiche e programmi adeguati a dare risposte utili a sostenere chi fa impresa e a dare opportunità concrete a chi nelle imprese lavora. (Statuto Unioncamere Calabria, Art. 2 – Finalità, comma 2).

In armonia con le finalità istituzionali delle Camere di Commercio e nel rispetto della loro autonomia, l'Unioncamere Calabria cura e rappresenta gli interessi e persegue gli obiettivi comuni del sistema camerale in ambito regionale, promuove l'esercizio associato di funzioni, servizi e competenze camerali e assicura il coordinamento dei rapporti con la Regione.

In particolare:

- a) svolge, nell'ambito del sistema camerale, funzioni di supporto e promozione degli interessi generali del sistema economico e promuove iniziative per favorire lo sviluppo dell'economia regionale, la sua internazionalizzazione e la competitività del sistema delle imprese;
- b) assolve ai compiti di osservatorio e monitoraggio dell'economia regionale, cura e realizza studi, indagini e ricerche e predispose il rapporto annuale sull'attività delle Camere di commercio da presentare alla Regione;
- c) collabora alle attività di studio, ricerca e indagini curate da Unioncamere italiana e da enti ed organismi regionali, nazionali, comunitari ed internazionali;
- d) favorisce e cura la gestione strategica delle informazioni detenute dal sistema camerale calabrese;
- e) svolge attività di coordinamento a favore delle Camere associate, imposta le politiche del sistema camerale regionale e individua le strategie, anche su base pluriennale, e le linee per lo sviluppo degli obiettivi comuni delle Camere di Commercio della Regione Calabria e per la qualificazione delle attività camerali di interesse comune;
- f) promuove proposte di legge regionale e ricerca il coordinamento con l'Unioncamere italiana per la predisposizione di progetti di legge nazionale, nell'interesse del sistema economico regionale;
- g) promuove, coordina e realizza l'esercizio, in forma associata, di attività e servizi di competenza camerale, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 23/2010, al fine di assicurarne una gestione più efficace e perseguire economie di scala;
- h) promuove e coordina, in collaborazione con l'Unioncamere italiana, l'utilizzo da parte della rete camerale della Calabria dei programmi e dei fondi comunitari, operando come referente e titolare degli interventi e ricercando la collaborazione con le organizzazioni di rappresentanza delle imprese, dei professionisti, dei lavoratori, dei consumatori e degli utenti;
- i) può svolgere attività informative, formative, editoriali, promozionali e di gestione di servizi comuni rivolte alle Camere di commercio e ad altri enti pubblici e privati e può compiere tutte le operazioni a carattere immobiliare, mobiliare e finanziario necessarie per il raggiungimento degli scopi sociali". (Statuto di Unioncamere Calabria, Art. 3 – Compiti e funzioni)

Con la consapevolezza del proprio ruolo, l'Unione regionale, nello svolgimento delle proprie funzioni, segue due distinte direttrici corrispondenti ad altrettanti ambiti di attività: quello "tecnico-amministrativo" e il "politico-istituzionale".

Sotto il primo profilo, al centro delle valutazioni è posto il tema relativo all'efficienza e qualità dei processi e della struttura organizzativa, insieme con quelli della trasparenza e anticorruzione e del progressivo adeguamento alla natura pubblica che le è stata riconosciuta.

Per quanto concerne il profilo "politico-istituzionale", gli ambiti che l'ente ritiene prioritari sono finalizzati ad incrementare lo sviluppo sostenibile delle imprese, la semplificazione amministrativa, il commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo. Il profilo "politico-istituzionale" si completa con il rafforzamento dei rapporti con la Regione Calabria. Particolare valore poi rivestono le attività volte a rendere disponibili osservatori, analisi, studi e più in generale informazione economica di qualità.

1.1 Il perimetro delle attività svolte da Unioncamere Calabria

L'art.6, comma 1, del D.Lgs. 2019/2016 prevedono espressamente la funzione delle Unioni regionali: "Le unioni regionali curano e rappresentano gli interessi comuni delle Camere di commercio associate ed assicurano il coordinamento dei rapporti con le Regioni territorialmente competenti; possono promuovere e realizzare servizi comuni per l'esercizio in forma associata di attività e servizi di competenza camerale".

Per definire le funzioni e le attività di Unioncamere Calabria è quindi opportuno partire dall'attività delle Camere di commercio associate. In base a quanto stabilito dal D.Lgs. 2019/2016 le funzioni svolte dagli enti camerali sono riconducibili ai temi indicati nella tabella che segue:

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

Per definire le funzioni e le attività di Unioncamere Calabria è quindi opportuno partire dalle attività delle Camere di commercio associate. Alcune delle attività predette sono di esclusiva pertinenza delle Camere di commercio, altre possono essere gestite in forma associata tra gli enti camerali. La forma associata può esercitarsi attraverso differenti livelli di gestione condivisa, dal semplice coordinamento di alcune funzioni fino alla delega di specifiche attività. È in questo ambito della gestione associata che si muove l'Unione regionale della Calabria, che mira al coordinamento delle azioni che determinano importanti ricadute anche a livello provinciale. Molte delle attività svolte, oltre al raccordo con le Camere di commercio associate, prevedono un forte coordinamento con la Regione e con le associazioni di categoria regionali. Le attività svolte dall'Unione regionale possono riassunte in questi ambiti (competitività e sviluppo delle imprese, commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo, competitività del sistema camerale).

Rappresentativa del perimetro delle funzioni è la **Mappa dei processi**, grazie alla quale è resa possibile la classificazione omogenea delle attività svolte dalle CCIAA. Essa comprende sia i processi funzionali all'erogazione dei servizi alle imprese (cd «processi primari», contrassegnati con le lettere C e D) sia i processi di governo interno e di supporto alla gestione dell'ente (A e B), oltre ad altre tipologie residuali (libero mercato, fuori perimetro). Nella sua versione più estesa, la Mappa consta di 5 livelli gerarchicamente ordinati). Per motivi di sintesi, ne rappresentiamo solo i primi 3.

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo
PROCESSI INTERNI	A Governo camerale	A1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente	A1.1 Performance camerale
			A1.2 Compliance normativa
			A1.3 Organizzazione camerale
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1 Gestione e supporto organi
			A2.2 Promozione e sviluppo dei servizi camerali
			A2.3 Gestione documentale
	A2.4 Rilevazioni statistiche		
	A3 Comunicazione	A3.1 Comunicazione	
	B Processi di supporto	B1 Risorse umane	B1.1 Gestione del personale
		B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede	B2.1 Acquisti
B2.2 Patrimonio e servizi di sede			
B3 Bilancio e finanza		B3.1 Diritto annuale	
		B3.2 Contabilità e finanza	
PROCESSI PRIMARI		C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza
	C1.2 Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa		
	C2 Tutela e legalità		C2.1 Tutela della legalità
			C2.2 Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato
			C2.3 Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
			C2.4 Sanzioni amministrative
			C2.5 Metrologia legale
			C2.6 Registro nazionale dei protesti
			C2.7 Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
			C2.8 Rilevazione prezzi/tariffe e borse merci
	C2.9 Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo		
	C2.10 Tutela della proprietà industriale		
	D Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1 Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
			D1.2 Servizi certificativi per l'export
		D2 Digitalizzazione	D2.1 Gestione punti impresa digitale (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese)
			D2.2 Servizi connessi all'agenda digitale
D3 Turismo e cultura		D3.1 Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura	

	D4 Orientamento al lavoro ed alle professioni	D4.1	Orientamento
		D4.2	Alternanza scuola/lavoro e formazione per il lavoro
		D4.3	Supporto incontro d/o di lavoro
		D4.4	Certificazione competenze
	D5 Ambiente e sviluppo sostenibile	D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
		D5.2	Tenuta albo gestori ambientali
		D5.3	Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale
	D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	D6.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
		D6.2	Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
		D6.3	Osservatori economici

1.2 Descrizione della struttura organizzativa

L'assetto istituzionale – gli Organi

Gli Organi politici di Unioncamere Calabria sono:

il Consiglio, organo di indirizzo e di controllo di Unioncamere Calabria composto dai Presidenti delle Camere di Commercio della Calabria e da 4 (quattro) consiglieri per ogni Camera di Commercio associata scelti nell'ambito dei rispettivi Consigli e designati dalla Giunta (Art. 8, comma 1 Statuto Unioncamere Calabria);

la Giunta, organo amministrativo costituita da tutti i Presidenti delle Camere di Commercio associate (Art. 10, comma 1 Statuto Unioncamere Calabria);

il Presidente, è il legale rappresentante di Unioncamere Calabria e ne ha la rappresentanza politica e istituzionale (Art. 13, comma 1 Statuto Unioncamere Calabria), dura 2 anni e non può essere rieletto per un secondo mandato consecutivo.

Il Collegio dei revisori dei conti è l'organo preposto a collaborare con la Giunta ed il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.

In particolare:

- Vigila sulla regolarità contabile e finanziaria
- Relaziona sulla corrispondenza del bilancio consuntivo alle risultanze della gestione
- Certifica i risultati patrimoniali e finanziari ottenuti

L'assetto interno – l'Organigramma

L'organizzazione dell'Unione regionale allo stato si articola in 2 servizi:

Servizio 1 - Area Amministrativo – contabile per le attività: segreteria e affari generali, gestione del personale, gestione documentale, stampa e comunicazione, ragioneria, provveditorato, cassa interna.

Servizio 2 - Area Promozione e relazioni esterne per le attività: politiche, progetti e programmi, osservatorio e monitoraggio dell'economia regionale, Enterprise Europe Network (EEN).



Attualmente lavorano nell'Ente 5 dipendenti (non compreso il Segretario generale), di cui i 3/5 di sesso femminile e con un'età media intorno ai 50 anni, di cui n. 1 di 1° livello e n. 4 di 2° livello, assunti con il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi. Si tratta dello stesso numero dell'inizio 2022.

Nelle tabelle che seguono si riportano i trend degli ultimi anni della distribuzione del personale - a tempo indeterminato - per ruolo, genere, titolo di studi, età, anzianità di servizio.

Composizione del personale di ruolo (al 01.01)

Categoria/Livello	2018	2019	2020	2021	2022
Quadri	1	0	0	0	0
Impiegati 1° livello	1	1	1	1	1
Impiegati 2° livello	4	4	4	4	4
TOTALE	6	5	5	5	5

Composizione del personale per genere (al 01.01)

2018		2019		2020		2021		2022	
D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
6		5		5		5		5	

Composizione del personale per titolo di studio (al 01.01)

Tipologia di studio	2018		2019		2020		2021		2022	
Donne/Uomini	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Scuola Obbligo		1		1		1		1		1
Diploma		1								
Laurea	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
TOTALE	6		5		5		5		5	

Composizione del personale per classi di età (al 01.01)

Per classi d'età	2018	2019	2020	2021	2022
20-29					
30-39	1	1	1		
40-49	2	2	2	3	2
50-59	3	2	1	1	2
60 e oltre			1	1	1
TOTALE	6	5	5	5	5

Composizione del personale per anzianità di servizio (al 01.01)

Per classi d'età	2018	2019	2020	2021	2022
0 - 5					
6 - 10	3	1			
11 - 15		2	3	3	3
16 - 20					
21 - 25					
26 - 30	3	1			
31 - 35		1	2	2	2
36 - 40					
> 40					
TOTALE	6	5	5	5	5

1.3 Le risorse economiche disponibili

Le tabelle seguenti danno conto delle risorse economiche disponibili per il perseguimento degli obiettivi e per la realizzazione dei relativi interventi. Tale quadro viene rappresentato attraverso l'esposizione dei valori di bilancio, riportando le principali grandezze del Conto economico, dello Stato patrimoniale, nonché illustrando i più significativi indicatori di bilancio che consentono di valutare la sostenibilità economica, la solidità patrimoniale e la salute finanziaria dell'ente. Un quadro più completo in tal senso si trova nel Bilancio consuntivo 2021.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2016-2021)

Anno	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contributi Camere di Commercio	493.004,00	300.457,00	276.576,12	244.467,00	267.663,86	391.208,44
Contributi regionali o da altri enti pubblici	467.780,00	-	-	148.731,95	203.053,51	64.742,43
Contributi da organismi comunitari	70.000,00	99.936,12	31.194,77	113.888,79	143.136,13	65.758,00
Proventi da servizi/valore della produzione	56.651,99	-	-	-	-	-
Altri ricavi ordinari	632.872,45	3.545,81	20,22	69.160,49	126,28	69,73
Totale ricavi ordinari	1.720.308,44	403.938,93	307.791,11	576.248,23	613.979,78	521.639,14
Costi struttura	465.837,69	468.574,03	431.617,22	398.139,41	382.334,80	459.683,86
Costi istituzionali	1.207.801,83	38.052,66	33.239,61	140.246,51	171.244,56	83.945,72
Risultato gestione corrente	46.668,92	-102.687,76	-157.065,72	37.862,31	60.400,42	-21.990,44
Risultato Gestione finanziaria	-225,66	54,42	43,52	246,32	874,64	82,97

Risultato gestione straordinaria	-266.092,63	-13.354,66	12.922,59	-31.382,63	3.525,77	49.938,59
Differenza rettifiche di valore attività finanziaria	0,00	-2.428,95	0,00	-122,36	0,00	0,00
Avanzo economico d'esercizio	-219.649,37	-118.416,95	-144.099,61	6.603,64	64.800,83	28.031,12

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato, l'andamento della gestione ha visto negli ultimi anni a partire dal 2019 risultati comunque positivi in tutti gli esercizi, al netto del triennio 2016/2018 in cui si è chiuso in disavanzo. Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, le quote associative delle CCIAA, che costituiscono il principale canale di finanziamento dei costi strutturali dell'Unione, a seguito della riduzione causata dal taglio del diritto annuale disposto con DL 90/2014, non riescono più a darvi adeguata copertura. Di converso, i contributi ed i finanziamenti dei progetti, altalenanti nel tempo, oltre a finanziare gli interventi economici, sostengono parte delle spese correnti. Il totale degli oneri correnti del periodo ha superato il totale dei proventi (€ 4.280.717 vs 4.143.905) e il risultato della gestione corrente non è stato compensato da quello della gestione finanziaria.

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2016-2021)

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2017/2021) in migliaia di euro					
	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Immobilizzazioni immateriali	930	5.487	2.914	869	0
Immobilizzazioni materiali	1.384.445	1.330.448.	1.272.653	1.216.814	1.161.289.
Immobilizzazioni finanziarie	4.993	4.993	4.492	4.492	4.492
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	1.390.369	1.340.928.	1.280.060	1.222.176	1.165.782
Crediti di funzionamento	747.911	667.197	648.171	502.367	670.899
Disponibilità liquide	650.711	586.152	533.052.	955.340.	902.940.
ATTIVO CIRCOLANTE	1.405.729	1.259.442	1.184.864	1.461.274	1.577.336
Ratei e risconti attivi	0	0	12.699	0	0
TOTALE ATTIVO	2.796.098	2.600.371	2.477.624	2.683.451	2.743.118

Passivo e Patrimonio netto (anni 2017/2021) in migliaia di euro					
	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Debiti di finanziamento	0	0	0	0	0
Trattamento di fine rapporto	98.836	113.156	118.291	130.502	135.092.
Debiti di funzionamento	328.954	219.697	128.419	249.404	146.716
Fondi per rischi e oneri	0	0	101	7.930	9.758.
Ratei e risconti passivi	0	43.308	0	0	127.907
TOTALE PASSIVO	427.790	376.162	246.812	387.838	419.474

Avanzo patrimoniale	2.486.725	2.368.308	2.224.208	2.230.812	2.295.613
Riserva di partecipazioni	0	0	0	0	0
Risultato economico dell'esercizio	-118.416	-144.099	6.603	64.800.	28.031
PATRIMONIO NETTO	2.368.308	2.224.208	2.230.812	2.295.613	2.323.644

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

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

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

2.1 Scenario regionale

Secondo il Rapporto annuale della Banca d'Italia, nel 2021 l'economia calabrese è stata caratterizzata da una significativa ripresa, seppure ancora insufficiente a colmare il calo osservato durante la crisi pandemica. Sulla base dell'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) della Banca d'Italia, l'attività economica in Calabria è cresciuta del 5,7 per cento rispetto al 2020, un dato sostanzialmente in linea col Mezzogiorno ma inferiore di circa un punto percentuale alla media nazionale. In particolare, la ripresa ha tratto vantaggio dall'allentamento delle precedenti misure di restrizione, reso possibile anche dall'accelerazione della campagna vaccinale. Grazie al rafforzamento del quadro congiunturale, l'uscita graduale delle misure di sostegno introdotte durante l'emergenza Covid-19 non ha generato rilevanti contraccolpi negativi.

Alla fine del 2021, e poi nei primi mesi del 2022, si è nuovamente registrato un rallentamento del ciclo economico, su cui ha inciso da una parte la nuova ondata epidemica legata alla variante Omicron e dall'altra l'incremento dei costi energetici, che si è poi particolarmente acuito da fine febbraio con lo scoppio della guerra in Ucraina. Le conseguenze negative del conflitto risultano diffuse tra le imprese calabresi, sebbene più forti nei settori ad alta intensità energetica, che pesano per il 9,6 per cento del totale del valore aggiunto regionale (8,5 in Italia). A fronte di una bassa quota degli scambi commerciali diretti con i paesi in guerra, i principali riflessi negativi sono legati alle ulteriori oscillazioni nei mercati di energia e materie prime, che hanno determinato forti rialzi dei costi di produzione. Le strategie aziendali messe in atto prevedono solo un parziale assorbimento dello shock attraverso una riduzione dei margini di profitto, a cui si affiancherebbe un incremento dei prezzi di vendita. Ciò potrebbe incidere sul potere di acquisto delle famiglie, specialmente quelle meno abbienti (più diffuse in Calabria rispetto al resto del Paese), per le quali è maggiore la quota di consumi assorbita da beni particolarmente interessati dagli aumenti (come elettricità, gas e prodotti alimentari).

Tra i fattori che potrebbero influire positivamente sulla crescita nel 2022 vi è invece l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che prevede in Calabria vari investimenti su infrastrutture e servizi pubblici, che si sommeranno a quelli che saranno realizzati con altre risorse nazionali ed europee. I benefici di tali misure dipenderanno però anche dalla capacità di progettazione e dalla velocità di realizzazione degli interventi da parte degli enti territoriali calabresi, che spesso nel passato sono risultate inadeguate.

Le imprese

Dopo le forti ripercussioni generate dall'emergenza Covid-19, le nostre indagini segnalano nel 2021 una diffusa risalita del fatturato delle imprese. La ripresa dell'attività economica è stata più rapida e intensa nel settore industriale e soprattutto nelle costruzioni, che hanno beneficiato della crescita degli investimenti pubblici e degli incentivi a sostegno degli interventi per la riqualificazione energetica. Nei servizi la ripartenza è stata più graduale

e permane ancora maggiore distanza rispetto ai livelli di attività pre-pandemici. Nel complesso, gli investimenti privati hanno invece mostrato un andamento meno sostenuto rispetto al fatturato.

La ripresa congiunturale ha favorito il recupero della redditività e l'ulteriore incremento della liquidità delle imprese, che era già cresciuta marcatamente nel 2020 anche per l'ampio ricorso alle misure pubbliche di sostegno. La leva finanziaria delle imprese regionali si è ridotta, a eccezione delle aziende che hanno fatto ricorso a nuovi prestiti con garanzia dello Stato, per le quali il miglioramento degli indicatori di liquidità si è accompagnato a un aumento del grado di indebitamento.

L'uscita di aziende dal mercato è rimasta contenuta, mentre la natalità di impresa è risalita, anche se la crisi pandemica non ha promosso in regione un maggior orientamento verso iniziative imprenditoriali a più elevato contenuto digitale e innovativo, che ha invece caratterizzato il resto del Paese.

Il mercato del lavoro e le famiglie

Il mercato del lavoro calabrese ha beneficiato della ripresa produttiva. In particolare, nel 2021 sono cresciute le posizioni di lavoro dipendente, in un quadro che è stato caratterizzato da un ritorno delle assunzioni su livelli di poco inferiori a quelli del 2019 e da un numero ancora contenuto di cessazioni. La domanda di lavoro delle imprese ha favorito soprattutto le posizioni a bassa qualifica e a termine, mentre rimangono ridotte le assunzioni previste nelle categorie professionali più qualificate. Nonostante la rimozione del blocco introdotto durante la crisi da Covid-19, i licenziamenti sono rimasti ancora contenuti mentre vi è stata una risalita delle dimissioni volontarie, che potrebbero essere in buona parte connesse con transizioni da un lavoro a un altro nello stesso settore.

Grazie all'aumento dell'occupazione, i redditi nominali hanno recuperato i livelli pre-pandemici, favorendo la ripartenza dei consumi. Dopo il calo del 2020, le compravendite immobiliari sono fortemente cresciute, mostrando anche dei mutamenti nelle preferenze abitative rispetto al passato. La spesa delle famiglie è stata sostenuta dalle misure pubbliche di sostegno alle fasce più povere e dal ricorso al credito bancario, tornato ad aumentare. Il potere di acquisto dei redditi è stato tuttavia frenato dalla crescita dei prezzi al consumo, che si è accentuata a partire dalla seconda metà dell'anno.

Il mercato del credito

L'espansione dei prestiti bancari al settore privato non finanziario nel 2021 ha perso lievemente di intensità: il marcato rallentamento della componente relativa alle imprese è stato parzialmente compensato dall'accelerazione dei finanziamenti alle famiglie. La rischiosità del credito si è mantenuta su livelli storicamente molto contenuti, non risentendo della progressiva uscita dal regime di moratoria sui finanziamenti da parte delle famiglie e delle imprese, anche se i maggiori rischi risultavano concentrati tra coloro che avevano ancora moratorie in essere alla fine del 2021. Sul fronte della raccolta bancaria, dopo il forte aumento del 2020, il tasso di crescita dei depositi detenuti dalle famiglie e dalle imprese calabresi si è ridimensionato. Con riguardo alla struttura del mercato, il processo di razionalizzazione della rete fisica degli sportelli (in atto dal 2009) ha subito un'ulteriore accelerazione.

La finanza pubblica decentrata

Nel 2021 sono proseguiti gli interventi governativi a sostegno degli enti territoriali, che hanno evitato un peggioramento delle loro condizioni economico-finanziarie, già particolarmente fragili in Calabria. Le risorse straordinarie ricevute, assieme ai fondi comunitari riprogrammati, hanno consentito la realizzazione di misure emergenziali a favore di famiglie e imprese e una moderata ripartenza degli investimenti. Ulteriori fondi pubblici da destinare al miglioramento della qualità dei servizi erogati in particolare nel campo dell'istruzione e della sanità, oltre che alla riduzione dei divari infrastrutturali, saranno resi disponibili nell'ambito del PNRR e di altri interventi che prevedono, tra gli altri, il conseguimento di livelli minimi essenziali di prestazioni su tutto il territorio nazionale. In prospettiva, tuttavia, la possibilità di conciliare un'offerta adeguata di servizi da parte degli enti territoriali calabresi con il mantenimento degli equilibri di bilancio dipenderà anche dai successi ottenuti nella risoluzione di alcune criticità interne, con riguardo tra gli altri alla capacità di riscossione delle entrate proprie.

2.2 Elementi di carattere normativo

Gli anni trascorsi si sono caratterizzati per una profonda transizione e rivisitazione delle CCIAA e delle loro attribuzioni e competenze. In particolare, il percorso di riforma ha visto, tra le altre cose, un processo di riordino delle funzioni, delle circoscrizioni territoriali e del finanziamento.

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

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

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

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

2.3 Profilo criminologico del territorio regionale e attività di contrasto in essere

All'interno della regione Calabria è stata registrata negli ultimi anni la progressione delle attività mafiose nell'economia legale e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.), contrastate da una forte azione di repressione da parte della magistratura e della DIA.

Non vanno trascurati, inoltre, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari. Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale. A questa complessa realtà criminale partecipano anche singoli soggetti, i quali commettono per proprio conto o di altri soggetti, mafiosi e non, soprattutto reati finanziari, oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Di seguito si riporta l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Unioncamere Calabria, alcune in continuità con gli anni precedenti e altre che presentano profili di novità, tenuto conto anche delle recenti novità normative.

Parte delle misure di prevenzione incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione (**misure generali**); altre misure di prevenzione sono state individuate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in collaborazione con ogni responsabile, ciascuno per l'area di competenza, e incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio (**misure specifiche**).

Misure generali

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi tutti i Responsabili di procedimento	Continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti	Continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale; 4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità; 5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'Unione; 6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche di Unioncamere Calabria esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Unioncamere Calabria; 7. il dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti	Continuo

Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	<ul style="list-style-type: none"> - astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi. - le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice etico portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi 	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti	Continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconfiribilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti	Continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti	Continuo
PTPCT e formazione	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità - Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Unione - Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti 	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti, RPCT, Organi politic]	Continuo
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	<p>Per la struttura di Unioncamere Calabria, l'applicazione di procedure di rotazione risulta inattuabile per il numero limitato del personale, per limitare il rischio sono state adottate misure di prevenzione</p> <p>E' inattuabile, per le funzioni dirigenziali essendo in servizio un unico Dirigente.</p> <p>Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."</p>	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Dipendenti non Dirigenti	Continuo
Trasparenza	Misure di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013. - rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016; - rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e 	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Sg e Tutti i	Continuo

		semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano). D.Lgs. 50/2016;	dipendenti	
Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione.	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Responsabile Uffici Sg	Continuo
Controllo	Misure di controllo	- effettuazione dei controlli sulle attività dell'Unione con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti finali i Dirigenti ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'Unione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.	Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Responsabili di procedimento	Continuo

Specificazioni:

Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L. 190/2012 (nuovo art. 54 del d.lgs. 165/2001) un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione e con le carte dei servizi. A tal fine la L. 190/2012 ha attuato una profonda revisione del preesistente codice di condotta, che ha riguardato i contenuti, la imperatività sotto il profilo giuridico, le modalità di adozione e adattamento alle diverse situazioni proprie di ciascuna amministrazione.

Con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, l'ANAC ha definito le prime Linee guida generali in materia. Nel Regolamento sull'esercizio dei poteri sanzionatori approvato con delibera del 9 settembre 2014 l'Autorità ha richiamato le amministrazioni a un corretto esercizio del dovere di dotarsi del proprio codice, facendo

presente che l'approvazione di codici di comportamento meramente riproduttivi del codice generale contenuto nel d.P.R. 62/2013 sarebbe stata considerata del tutto equivalente all'omessa adozione.

A seguito dell'adozione del d.lgs. 97/2016, va considerata pure la rilevanza di un approccio più ampio alla problematica che comprenda anche il settore degli enti di diritto privato controllati (o partecipati) da pubbliche amministrazioni.

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni).

Con l'adozione del nuovo contratto decentrato, di cui il codice di comportamento è uno degli allegati pertanto, il documento è attualmente in corso di adozione presso Unioncamere Calabria, è parte integrante di questo PTPCT.

Misure di disciplina del conflitto di interesse

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis, della L. 241/1990 e del D.P.R. n. 62/2013, dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale e devono segnalare tempestivamente tali situazioni.

Conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici

L'art. 42 del D. Lgs. 50/2016, recante Codice dei Contratti Pubblici, ha individuato ulteriori specifiche disposizioni in materia di conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

La predetta norma sottolinea la necessità di assicurare l'indipendenza e l'imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico indipendentemente dalle modalità di selezione del contraente, ribadendo l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione del personale che si trovi in conflitto di interessi. L'Anac ha approfondito il tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019 recante "le Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici", ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 50/2016, al fine di fornire indicazioni alle stazioni appaltanti nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara favorendo la standardizzazione dei comportamenti e la diffusione delle buone pratiche.

Unioncamere Calabria prevede una dichiarazione sostitutiva per gli operatori economici in cui si dichiara che non esistono cause di esclusione ai sensi dell'art. 80 del D. Lgs. 50/2016 (tale articolo prevede esplicitamente l'esclusione nel caso in cui la partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi).

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

La materia è disciplinata dal DLgs. 39/2013, decreto attuativo della delega contenuta dalla L. 190/2013 che allo scopo di contenere il rischio di corruzione definisce i casi in cui il conferimento di incarichi dirigenziali determina il rischio di corruzione. La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs.

Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione

che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 d.lgs. n. 39).

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Il monitoraggio delle ipotesi di incompatibilità è effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione che deve contestare all'interessato la causa di incompatibilità invitandolo a rimuoverla entro 15 giorni. In caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).

La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione. Può parlarsi, pertanto, di una vigilanza interna, che è quella affidata al RPC di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, e di una vigilanza esterna, condotta, invece, dall'Autorità nazionale anticorruzione. L'Autorità si è più volte pronunciata su tale materia e ha adottato la determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 recante «Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili». Nella determinazione, cui si rinvia, sono precisati, tra l'altro, ruolo e funzioni del RPCT nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità.

Pantouflage

La L. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa ad arte precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Rotazione del personale

La rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)) e la stessa legge 190/2012 prevede all'art. 1, co. 14, precise responsabilità in caso di violazione delle misure di prevenzione previste nel Piano. Analogamente sarà posta particolare attenzione nel monitorare le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della rotazione c.d. "straordinaria", da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista nel d.lgs. n. 165

del 30 marzo 2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Per la struttura di Unioncamere Calabria, l'applicazione di procedure di rotazione risulta inattuabile per il numero limitato del personale, per limitare il rischio sono state adottate misure di prevenzione. È inattuabile, per le funzioni dirigenziali essendo in servizio un unico Dirigente.

Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione:

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno delle funzioni dirigenziali poiché nel caso di Unioncamere Calabria è presente un unico dirigente. L'amministrazione adotta misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare sviluppa altre misure organizzative di prevenzione con effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

- rafforza le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione
- il dirigente prevede modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, sono preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- viene attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Pertanto nelle aree a rischio le varie fasi procedurali vengono affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- viene programmata all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- si attua la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- si realizza una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

Con particolare riferimento alla rotazione straordinaria, l'amministrazione verifica la sussistenza: a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti; b) una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabili come "corruttiva" ai sensi dell'art.16, co.1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001. La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura.

Tutela del whistleblower

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'OECD13, la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;

il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

L'Ente adotterà la piattaforma WhistleblowingPA, che offre tutte le garanzie di sicurezza relativamente alla riservatezza.

Formazione

Unioncamere Calabria prevede un adeguato percorso di formazione in tema di anticorruzione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- un livello generale rivolto a tutti a dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- un livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, agli amministratori (componenti degli organi camerali), e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

I fabbisogni formativi sono individuati dal responsabile della prevenzione in raccordo con il Responsabile Uffici e le iniziative formative saranno inserite nel Piano triennale della formazione.

I soggetti che erogano la formazione potranno essere di volta in volta scelti tra esperti della materia esterni all'amministrazione oppure tra operatori interni alla stessa, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house.

Patti di Integrità

I patti d'integrità o i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Trasparenza e diritto di accesso civico generalizzato

L'art. 43 del D. Lgs. n. 33 del 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", prevede che all'interno di ogni amministrazione il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolga, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Tale scelta è stata seguita anche da Unioncamere Calabria che ha nominato il Segretario Generale quale Responsabile della trasparenza. Il Responsabile della trasparenza coordina e fornisce indirizzi rispetto alla pubblicazione nel sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della Camera, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento, secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e secondo le altre prescrizioni vigenti.

L'accesso civico – Con l'art. 2 co. 1 del D. Lgs.33/2013, così modificato dal D. Lgs. 97/2016, si disciplina la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle p.a. e dagli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione dei documenti. Quindi le società pubbliche – nei limiti dell'art. 2bis- sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito, sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte; l'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione. Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del D. Lgs. 33/2013, applicando le Linee Guida di cui alla Delibera ANAC 1309/2016, valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata.

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, è necessario valutare la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sul sito istituzionale per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Unioncamere Calabria ha individuato quale RPD un dipendente della Camera di commercio di Cosenza in possesso dei relativi requisiti di legge nella persona dell'Avv. Francesco Catizone.

3.1 Obiettivi strategici

FASE	ATTIVITA'	SOGGETTI RESPONSABILI
Elaborazione/aggiornamento del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Responsabile per la trasparenza (Segretario Generale)
	Individuazione dei contenuti del Piano	Tutte le strutture/uffici dell'amministrazione
	Redazione	Responsabile per la trasparenza (Segretario Generale)
Adozione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità		Giunta
Attuazione del Programma triennale	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione aggiornamento e pubblicazione dei dati	Struttura e uffici indicati nel programma triennale
	Controllo dell'attuazione del programma e delle iniziative previste	Responsabile per la trasparenza (Segretario Generale)
Monitoraggio e audit del programma triennale	Attività di monitoraggio periodico da parte dei soggetti interni delle P.A. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità	Ciclo di gestione della performance

Il concetto di corruzione da prendere come riferimento per la definizione del presente P.T.P.C.T. ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel

Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nello specifico, sulla base delle considerazioni generali che precedono, si intende:

- ✓ evidenziare come l'Unione abbia adottato le misure anticorruzione previste dalla normativa di riferimento;
- ✓ dare attuazione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente;
- ✓ prevenire i fenomeni di corruzione in merito ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita al personale della Camera preordinato a trarne un vantaggio privato personale.

A tal riguardo, come espressamente previsto dall'art. 1, co. 8, della Legge n. 190/2012, modificata dal D. Lgs. n. 97/2016 (c.d. Decreto FOIA), la Camera, nell'approvare il presente Piano ritiene che gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza per l'anno 2021, e per gli anni successivi, consistano nel:

- ✓ Ridurre le opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- ✓ Aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- ✓ Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

3.2 Trasparenza

Il D.Lgs. 97/2016 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche è intervenuto sulla normativa della trasparenza, abrogando e integrando vari obblighi di pubblicazione, introducendo l'istituto dell'accesso civico "generalizzato" ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, finalizzato al controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e alla promozione della partecipazione al dibattito pubblico. Il D.Lgs. n. 97/2016, modificando l'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, ha inoltre stabilito la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza. Nel PTPCT deve pertanto essere presente una sezione dedicata alla trasparenza nella quale sono definite le modalità organizzative dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale camerale; il novellato art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 ribadisce inoltre che la "promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali".

Misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza e obiettivi

Unioncamere Calabria prevede da parte di tutti gli uffici la pubblicazione degli atti soggetti all'assolvimento nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in quanto produttori o comunque detentori di dati.

La pubblicazione avviene nelle pagine della sezione del sito istituzionale <https://www.uc-cal.camcom.gov.it/P42A0C0S260/Trasparenza.htm> dei dati di propria pertinenza, rispettando la tempistica indicata.

Unioncamere Calabria, con ordini di servizio individuerà i settori e gli uffici coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in quanto produttori o comunque detentori di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi della normativa vigente; gli ordini di servizio prevedono anche che tali uffici devono pubblicare nelle pagine della sezione del sito istituzionale <https://www.uc-cal.camcom.gov.it/P42A0C0S260/Trasparenza.html> i dati di propria pertinenza, rispettando la tempistica indicata.

Inoltre vengono pubblicati tutti gli atti soggetti all'obbligo della normativa vigente.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione viene effettuato semestralmente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI DI SUPPORTO

4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

Anche alla luce di quanto evidenziato nella propria Mission e nell'analisi del contesto, l'Unione regionale delle CCIAA della Calabria configura la propria struttura organizzativa al fine di:

- conseguire un posizionamento adeguato rispetto ai nuovi bisogni provenienti dalle Camere della Regione e dalle imprese del territorio, soprattutto in termini di domanda/attesa di maggior velocità su risposte a bisogni espressi, o anche solo annunciati, e di miglior qualità degli output rilasciati;
- assecondare i mutamenti tecnologici che comportano e facilitano variazioni nel proprio flusso operativo;
- accompagnare il processo di cambiamento organizzativo finalizzato a riorientare le prestazioni e rimuovendo eventuali ostacoli procedurali e culturali;
- adeguare progressivamente la propria struttura alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale
- dare quindi un volto nuovo all'ente, così da operare scelte ordinate e progressive, rinvenendo soluzioni meno formalistiche, ma pur sempre corrette, per garantire il successivo reperimento delle giuste professionalità e le dotazioni tecnologiche ritenute indispensabili al disegno.

A tal fine sono in corso valutazioni per individuare, partendo dall'analisi della situazione esistente (*as is*), i requisiti necessari e i *gap* da colmare sia in termini di migliori modalità organizzative, che di eventuale vera e propria riconfigurazione dell'assetto organizzativo.

4.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Lavoro agile può definirsi come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

È un approccio che presuppone quindi un profondo cambiamento culturale, una revisione del modello organizzativo degli enti, sia pubblici che privati, ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro non solo fuori ma anche all'interno degli enti.

A partire da marzo 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria correlata alla diffusione del virus Covid19 che ha indotto il Governo a dichiarare lo stato di emergenza nazionale, il Lavoro Agile è stato individuato, da fonti normative, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici, semplificando le procedure di attivazione dell'istituto, in deroga alle norme che prevedono la stipula degli accordi individuali, con la possibilità che il personale utilizzi apparecchi telefonici e altri strumenti di lavoro di proprietà.

Per i dipendenti della Unione regionale delle Camere di Commercio della Calabria è stato dato avvio al Lavoro Agile con ordine di servizio 1/2020 del 27/02/2020, con la finalità di assicurare il regolare svolgimento delle attività istituzionali e di favorire soluzioni lavorative che potessero ridurre occasioni di potenziale esposizione a cause di contagio, con riserva di diversa regolazione una volta terminata la fase critica.

Si è trattato di fatto di una modalità lavorativa da remoto, con lo stesso orario ordinario vigente nell'ente.

Il lavoro a distanza è stato svolto con personal computer anche di proprietà dei dipendenti (il legislatore ha codificato infatti espressamente una regola già contenuta nelle indicazioni applicative della Funzione pubblica: la prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella

disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione) e trasferimento di chiamata dall'utenza dell'ufficio sui telefoni cellulari degli interessati. Inoltre per il servizio contabilità è stata attivata una postazione VPN.

Ancorché non si siano riscontrate sostanziali difficoltà nello svolgimento della prestazione lavorativa, si sono tuttavia registrate, almeno in parte, criticità, in particolare nei casi in cui la documentazione di cui al procedimento da svolgersi non era integralmente informatizzata e dunque risultava reperibile solo su supporto cartaceo anche se l'adozione del protocollo digitale dal 2018 ha notevolmente supportato il reperimento della documentazione; le medesime criticità si sono registrate nei casi di procedimenti riguardanti più uffici/aree, il cui coordinamento avrebbe potuto attuarsi più agevolmente con la presenza fisica in ufficio, o in relazione ai casi di mobilità interna tra uffici, dove la formazione riguardo le nuove attività da svolgersi avrebbe presupposto un accompagnamento necessariamente anche fisico.

A questo fine è stato realizzato un percorso formativo relativo all'utilizzo di forme di comunicazione /collegamento "agile" (Intranet, videoconferenze, Zoom, gruppi whatsapp, ecc.) necessari anche per l'attività progettuale dell'ente.

Nel corso del 2021, a causa del perdurare dello stato di emergenza, si è continuato ad utilizzare questa modalità lavorativa coinvolgendo gran parte dei dipendenti. Si è fatto ricorso, alternativamente, alla presenza in ufficio e al lavoro a distanza in base alla tipologia di attività svolta ed in base all'andamento della curva epidemiologica, che ha determinato la maggiore o minore necessità di distanziamento sociale. Nel corso del 2022 si è continuato ad utilizzare questa modalità lavorativa coinvolgendo alcune unità in casi specifici.

Anno 2021	Uomini				Donne			
	n. dipendenti	n. personale in lavoro agile	ore lavorate	ore fruite in lavoro agile	n. dipendenti	n. personale in lavoro agile	ore lavorate	ore fruite in lavoro agile
Dipendenti	2	2	3.225	1.353	3	3	4.693	3.763
Totale	2	2	3.225	1.353	3	3	4.693	3.763
Totale %		100%		42%		100%		80%
Lavoro agile fruito nel 2021								

A seguito del riacutizzarsi della curva pandemica, a far data dal 1 gennaio 2022 con O.d.S. n.1/2022 e fino alla cessazione dello stato di emergenza previsto per il 31 marzo 2022, è stata reintrodotta la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile, esclusivamente previa stipula dell'accordo individuale. Tale possibilità è al momento in vigore.

In prospettiva il ricorso al Lavoro Agile dovrà avvenire previa programmazione e dopo adeguata valutazione delle attività che meglio si prestano a questa modalità lavorativa, delle competenze digitali del personale coinvolto e con l'adozione di strumentazione tecnologica adeguata e solo in casi specifici previsti per legge. Il Lavoro Agile, pur non essendo modalità lavorativa ordinaria, mantiene il suo spazio all'interno delle organizzazioni e per essere adottato richiede un approccio organizzativo differente, con la necessità di ripensare e riprogrammare le attività, declinando la graduazione operativa nel PIAO e discostandosi ampiamente da quanto avvenuto nel contesto.

L'Ente, data anche l'esiguità del personale in servizio, non intende avvalersi in forma generalizzata della modalità agile del lavoro, salvo situazioni motivate da gravi situazioni personali di conciliazione dei tempi vita-lavoro e lunghi tempi di percorrenza, situazioni rimesse al Segretario generale.

4.3 Fabbisogni occupazionali

L'Unioncamere Calabria, nata come associazione delle camere di commercio della Calabria, è organizzata:

in 2 Aree di servizio:

1) SERVIZIO 1 AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE

2) SERVIZIO 2 AREA PROMOZIONE E RELAZIONI ESTERNE

Tutte e due le aree sono sotto la responsabilità del Segretario Generale, in quanto unico dirigente in servizio presso questa Unione Regionale, Segretario generale della Camera di commercio di Cosenza.

Le Aree dirigenziali sono a loro volta suddivise in Servizi e Uffici. I due servizi sono sotto la responsabilità del Dott. Antonio Panzarella.

Negli ultimi anni il ruolo dell'Unione è stato ridisegnato e rilanciato, secondo il solco della trasparenza e del rigoroso rispetto delle norme;

Nello stesso periodo è diminuito il numero di personale, in ragione del decesso del dipendente che svolgeva le funzioni di Quadro.

Ancora, sono state attuate azioni di sviluppo e promozione dell'economia regionale e garantito il necessario supporto al tessuto imprenditoriale regionale sulle tematiche più stringenti ed a loro più care quali la preparazione ai mercati esteri, l'accesso al credito, l'innovazione, la partecipazione a programmi e bandi europei.

Non da ultimo, l'Unioncamere Calabria è allocata in **immobile** ampio di proprietà nel comune di Lamezia Terme, rispetto al quale occorre esaminare e porre in essere un'ampia **valorizzazione**, mettendolo a reddito.

In seguito alla riforma del sistema camerale di cui al dlgs n.219/2016, le **prospettive di sviluppo** dell'Unione, in base agli atti di programmazione sono:

- ❖ assicurare il coordinamento dei rapporti con la Regione;
- ❖ promuovere e realizzare servizi comuni per l'esercizio in forma associata di attività e servizi di competenza camerale;
- ❖ formazione ed assistenza alle imprese;
- ❖ partecipazione a programmi e bandi regionali, nazionali, fondo perequativo ed europei.

Nel corso del 2022 si sono accorpate le Camere di Catanzaro, Crotone e Vibo Valentia.

L'art.6 della Legge n.580/1993, come modificata dal D.Lgs n.219/2016, così dispone:

“(1. Le camere di commercio possono associarsi in unioni regionali costituite ai sensi del codice civile, nelle circoscrizioni regionali in cui sono presenti almeno tre camere di commercio e in cui tutte le camere presenti aderiscono a tali associazioni, allo scopo di esercitare congiuntamente funzioni e compiti per il perseguimento degli obiettivi comuni del sistema camerale nell'ambito del territorio regionale di riferimento. Le unioni regionali curano e rappresentano gli interessi comuni delle camere di commercio associate ed assicurano il coordinamento dei rapporti con le Regioni territorialmente competenti; possono promuovere e realizzare servizi comuni per l'esercizio in forma associata di attività e servizi di competenza camerale. Fermo quanto previsto dal comma 1 bis del presente articolo, lo scioglimento delle Unioni regionali costituite ai sensi del presente comma può essere disposta solo con il consenso unanime dei soggetti associati.)”

((1-bis. La costituzione ed il mantenimento di Unioni regionali in ogni caso è consentita sulla base di una relazione programmatica, da trasmettere al Ministero dello sviluppo economico, che dimostri l'economicità della struttura e gli effetti di risparmio rispetto alle altre possibili soluzioni di svolgimento delle relative attività.

1-ter. In assenza di Unioni regionali ed in presenza di più camere le funzioni di rappresentanza nei confronti della regione e gli altri compiti attribuiti alle Unioni regionali, sono svolte dalla camera di commercio del comune capoluogo di regione. Eventuali compiti operativi per la gestione dei servizi comuni già attribuiti alle Unioni regionali possono essere svolti comunque in forma associata ovvero attribuendoli, qualora possibile, ad Aziende speciali nel contesto del riordino delle stesse.)”

Tutto ciò comporta in termini operativi la necessità di relazioni, contatti e contratti, progetto, coordinamento Team di lavoro.

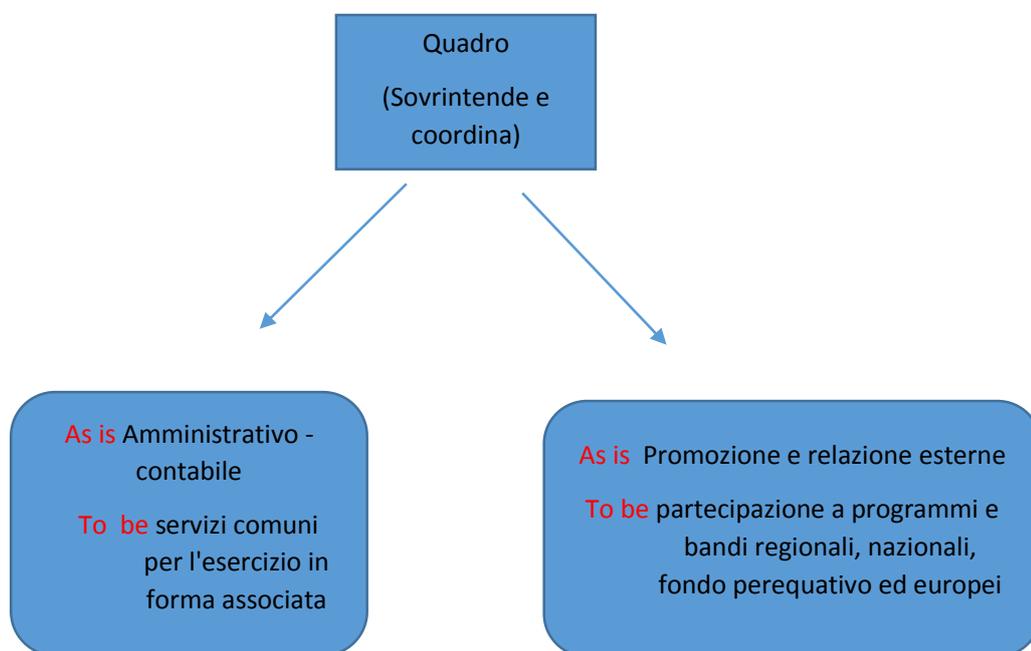
È stata recentemente riattivata la Consulta dei segretari generali e il tavolo di lavoro dei Conservatori.

Per l’Unione si rende quindi necessario che un dipendente svolga mansioni direttive, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche.

Va ricordato, infatti, che il Segretario generale dell’Unione in base allo Statuto viene nominato tra i Segretari generali delle Camere associate: tale scelta, discendente dagli evidenti risparmi di risorse economiche per via del fatto che il Segretario generale percepisce un compenso minimo e nessuna produttività, si riflette positivamente verso l’Unione consentendole lo stretto coordinamento normativo con le Camere, ma rende anche necessario di acquisire una figura intermedia, quale il Quadro, anche in ragione dell’accresciuta necessità di intercettare risorse dall’esterno del sistema camerale e per tale finalità necessita anche di un adeguato interlocutore con le realtà esterne.

È evidente, quindi, come occorra una figura che svolga mansioni di significativa responsabilità, con carattere continuativo, autonoma e operativa sia verso i contesti esterni che verso quelli interni.

Alla luce della situazione sopra illustrata l’Unione necessita, nel 2023, dell’acquisizione di una figura di Quadro, che svolga le funzioni di coordinamento rispetto alla situazione attuale e a quella in divenire, per come di seguito:



Proprio la situazione attuale e prospettica (As is e To be) presuppongono che la sovrintendenza e il coordinamento avvengano da parte di figura che conosca profondamente e dall’interno l’Unioncamere Calabria. Non è infatti pensabile che la gestione tanto dell’area Amministrativo - contabile quanto della Area promozione e relazione esterne, sia in essere sia in ragione dei contatti necessari per il divenire, avvenga da parte di figura acquisita dall’esterno, che non ne conosce le dinamiche o che impiegherebbe tempo per acquisirle proprio nel momento in cui, invece, occorre far atterrare il percorso di riforma del sistema camerale e di rilanciare l’ente, valorizzandone anche il patrimonio.

Questa è la prima delle ragioni che fa propendere verso l'acquisizione dall'interno, previa selezione, della figura di Quadro. D'altronde, detta motivazione fa pendant con la logica di risparmio di risorse che guida la policy aziendale atteso che tutti i suoi Organi fino al 2022, eccetto i Revisori, non percepiscono né compenso, né rimborso spese, come nel caso del Segretario Generale che dal 2018 – a differenza che in passato – non ha percepito “produttività”.

La seconda delle motivazioni che orienta in questa direzione è l'evidente risparmio di risorse per l'Unioncamere Calabria, che dovrebbe sostenere il solo delta per il passaggio di livello e non già un intero stipendio ex novo.

Questo soprattutto alla luce dell'avvenuta riduzione delle entrate derivanti indirettamente dal diritto camerale.

In ragione dei fabbisogni occupazionali sopra evidenziati e delle ulteriori considerazioni che saranno più avanti esposte si rende necessaria per l'Unione la seguente programmazione di fabbisogno di personale 2023/2025:

 **2023:**

- n. 1 unità Quadro, attraverso selezione interna previa adozione di apposito Regolamento, in coerenza con l'art.52 comma 1 bis del d.Lgs n.165/2001, come da ultimo modificato dalla Legge n.113/2021;

 **2024 e 2025:**

- N.1 unità secondo Livello CCNL Terziario, attraverso selezione interamente con accesso dall'esterno. In particolare, occorrerà valutare di programmare nel Piano occupazionale 2025 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, di n.1 secondo livello, con selezione interamente con accesso dall'esterno, tenendo conto anche che nel 2024 si prevede la possibile uscita per pensionamento di n. 1 secondo livello con conseguente aggravio del carico lavorativo.

Successivamente e nel rispetto della normativa vigente potranno essere valutate eventuali ulteriori valorizzazioni del personale interno.

DOTAZIONE ORGANICA

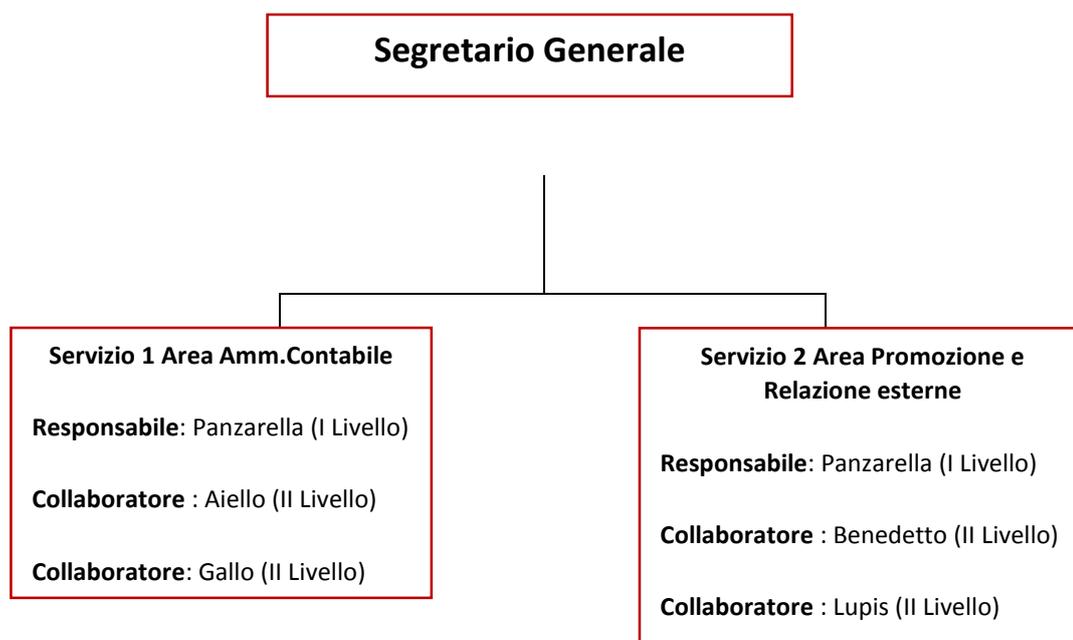
L'ultima dotazione organica (delibere di giunta n. 55 del 26.09.1997 e n.33 del 30.07.2015) prevede come vacante il posto di Quadro come di seguito:

Dotazione Organica e unità coperte

livello	Unita previste Pianta organica Delibera 55 del 26.09.1997	Dotazione organica adottata a seguito delibera n. 34 del 26.07.2010	Unita in organico 31.12.2022
Quadro		1	0
I	1	1	1
II	5	5	4
III	4	0	0

IV	1	0	0
V	1	0	0
Totale	12	7	5

ORGANIGRAMMA



Dal 2017 ad oggi l'Unione ha visto la cessazione dal servizio, per decesso, di un Quadro nel 2018.

Come di seguito, nonostante il programmato delta per il passaggio a quadro di un dipendente in organico, si evidenzia un risparmio di spesa nel periodo

PERSONALE DIPENDENTE	Stipendio Base	Contingenza	III° Elemento	Scatti Anzianità	E.D.R. CONF	Indennità funzione	Totale Stipendio Lordo	Ritenute Previdenziali	Fondo Est	IRAP	T.F.R.	Totale a carico azienda
												Costo dimissioni 2017/2022

QUADRO	26.552,96	7.565,18	28,98	3.477,60	94,36	3.650,64	41.369,72	11.988,94	120,00	2.056,08	2.857,58	58.392,32
--------	-----------	----------	-------	----------	-------	----------	------------------	-----------	--------	----------	----------	-----------

1° livello	25.384,52	7.380,66	28,98	3.477,60	94,36		36.366,12	10.538,90	120,00	1.807,40	2.511,96	51.344,38
------------	-----------	----------	-------	----------	-------	--	------------------	-----------	--------	----------	----------	-----------

												Costo Acquisizione 2017/2022
DELTA	5.003,60	1.450,04	-	248,68	345,62							7.047,94

livello	Unità in organico 31.12.2022	Unità in organico nel 2023
Quadro	0	1
I	1	0
II	4	4
III	0	0
IV	0	0
V	0	0
Totale	5	5

Costo personale	Quadro	1° livello	2° livello	Totale
Anno 2022 senza quadro		51.344,38	168.316,28	219.660,66
Anno 2023 con quadro	58.392,32		168.316,28	226.708,60
			Delta	7.047,94

PRESUPPOSTI GIURIDICI

Sul piano giuridico, l'Unioncamere Calabria ha natura ibrida, essendo disciplinata dal Codice civile per espressa indicazione della legge n.580/1993, art.6 sopra citato; tant'è che al personale dell'Unioncamere è applicato il contratto del terziario, valido per i dipendenti delle organizzazioni interamente private.

Sulla base del CCNL terziario, gli avanzamenti di carriera avvengono per decisione unilaterale del datore di lavoro e senza alcun percorso selettivo.

Specie negli ultimi anni, le più recenti elaborazioni giurisprudenziali, tendono ad estendere alle Unioni regionali i vincoli propri del pubblico. Ed infatti, dal 2018 la Governance ha dotato l'Unioncamere di una serie di istituti di garanzia, quali la contrattazione decentrata, il Piano anticorruzione, il DPO, le forniture con gara e su MEPA, , la pubblicazione di delibere e determine, gli applicativi Infocamere di conservazione documentale etc.

Orbene, per le PA la disciplina oggi vigente per la valorizzazione del personale interno fa riferimento all'art.52 comma 1 bis del d.Lgs n.165/2001, come da ultimo modificato dalla Legge n.113/2021, secondo cui le progressioni di carriera avvengono con criteri selettivi e assicurando la riserva di almeno il 50% destinata all'accesso dall'esterno.

La previsione di n.1 progressione verticale a Quadro nel 2023 rispetta il dettato normativo in quanto:

- Viene assicurata la riserva del 50% mediante l'impegno da parte dell'Unioncamere, impegno assunto con il presente Piano, ad effettuare la prossima assunzione mediante selezione pubblica, senza alcuna riserva dall'interno;
- Vengono assicurati i Criteri selettivi sanciti dalla norma, mediante l'approvazione di un apposito Regolamento che sarà sottoposto agli Organi.

Art.52 comma 1 bis D.Lgs n.165/2001

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, legge n. 113 del 2021)

In conclusione, si osserva quanto segue:

- l'Unione deve adottare propri atti che regolamentano la selezione del personale;
- le regole in tali atti contenute devono ispirarsi a principi di trasparenza, imparzialità, pubblicità ed ai principi in materia di reclutamento nella P.A.

L'effetto di tale contesto di norme è, dunque, un rovesciamento di prospettiva rispetto a quel che può accadere in contesti pienamente privatistici:

- la scelta di quali sono le posizioni da coprire nel proprio assetto organizzativo in un tempo dato (anno, biennio), secondo un programma approvato dall'Unioncamere Calabria, per le motivazioni inerenti i livelli occupazionali esposti;
- la definizione preventiva dei requisiti attitudinali e professionali necessari per coprire tali posizioni (naturalmente, nel programma possono poi essere più d'una, come una soltanto), sulla base di apposito Regolamento; in particolare, per la figura di Quadro è necessario un profilo professionale basato in termini di competenze sulla laurea e conoscenza dei meccanismi interni e in termini di soft skill su Resistenza allo stress, sulla fiducia in sé stessi, sulla capacità di raggiungere gli obiettivi, sulla cooperazione, comunicazione e problem solving;
- la definizione, in questo caso necessariamente preventiva e con carattere di generalità, dei meccanismi oggettivi e trasparenti mediante i quali accertare il possesso dei requisiti di cui sopra da parte degli aspiranti, anche questi sulla base dell'apposito Regolamento;

Gli avanzamenti di carriera del personale devono stare in questo disegno e, quindi, anche il passaggio da un livello ad un altro deve essere frutto di meccanismi selettivi.

Ancor più, la presente programmazione soddisfa pienamente le esigenze istituzionali e di salvaguardia dell'erario dell'Unioncamere Calabria se si considera che alla selezione potrà partecipare il personale attualmente inquadrato al primo livello al quale, se supererà la selezione, verrà richiesta la rinuncia in sede protetta innanzi la DTL, di ogni richiesta pregressa (prot. n.353 del 03/06/2021)

Come esposto il budget assunzionale per l'acquisizione di una figura di Quadro discende dalla cessazione nel 2018 dal servizio di n.1 dipendente a tempo pieno e indeterminato (inquadrato come Quadro nel 2010), cessazione cui non è seguita alcuna assunzione di personale.

La riforma del sistema camerale può ritenersi oramai conclusa: in particolare, in Calabria nel corso del 2022 si sono completati gli accorpamenti e non risultano sovrannumeri.

Come chiarito nella nota Unioncamere nazionale (UICCAA UNION01 - REG. CUCNRP - PROTOCOLLO 0003394/U DEL 06/02/2020) la legge 160/2019 e il dl 162/2019 non modificano l'attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi che, pertanto, resta regolato anche per il 2020 dall'art.3, commi 9 e 9-bis del d.lgs.219/2016 per le CCIAA (senza necessità di proroghe espresse, perché il comma 9 si applica fino al completamento della mobilità prevista dal d.lgs. 219/2016, mentre il comma 9-bis si applica a decorrere dall'1.1.2019, senza scadenza, fino a quando sarà applicabile il comma 91) e dall' Art.4, comma 2 del d.lgs.219/2016 per le Aziende e le Unioni regionali (fino al 31.12.2020, perché, in questo caso, così prevede la norma).

Step procedurali:

Il presente Piano viene approvato da parte della Giunta dopo l'espressione del parere favorevole e asseverazione di cui alla Circolare RGS del 7 dicembre 2022 da parte del Collegio dei Revisori dell'Unioncamere Calabria (verbale n.3 del 04/01/2023)

Successivamente, lo stesso Piano dei Fabbisogni- estratto PIAO sarà oggetto di informativa alle OOSS.

Si procederà, quindi, ad approvare apposito Regolamento per le progressioni verticali e, quindi, ad espletare la selezione nel 2023.