



CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

REV_0 gennaio 2023

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici	10
2.2 Performance: gli obiettivi operativi e individuali.....	17
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	35
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	46
3.1 La struttura organizzativa	46
3.2 Organizzazione del lavoro agile	49
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale e piano formativo.....	54
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	91

Allegati:

Allegato 1 - Indicatori 2023 processi sistema qualità

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

Allegato 3 - Registro del rischio

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

Allegato 5 – Piano formativo 2023

PREMESSA

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

Esso rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione che ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione e razionalizzazione, i principali atti di pianificazione delle Pubbliche Amministrazioni, assicurando la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, con una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

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

In particolare, in relazione a quanto disposto dal regolamento di attuazione approvato il 30/06/2022 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economica e delle Finanze, il PIAO si compone delle seguenti sezioni:

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA dove sono riportati i dati identificativi dell'Ente e una breve descrizione delle relative funzioni.

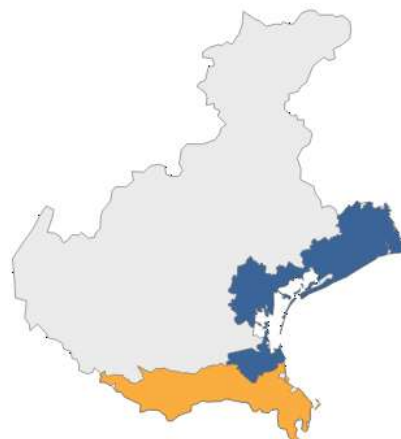
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE dove vengono definiti i risultati attesi di Valore Pubblico in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria e i correlati obiettivi di performance organizzativa e individuale. La sezione contiene inoltre la "Pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione" e "Trasparenza" così come predisposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO dove sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo del modello organizzativo con riferimento alla programmazione del fabbisogno, alle azioni formative di sviluppo del capitale umano e all'adozione di modelli innovativi (lavoro agile – lavoro da remoto).

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: Camera di Commercio industria artigianato e agricoltura di Venezia Rovigo		
FORMA GIURIDICA: è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni d'interesse generale per il sistema delle imprese promuovendo lo sviluppo dell'economia locale, come previsto dalla legge 580/1993.		
SEDE LEGALE:	Dorsoduro 3904, 390530123 Venezia (VE)	
SEDE DISTACCATA:	Piazza Garibaldi, 6 – 45100 Rovigo (RO)	
SEDI SECONDARIE:	Via Forte Marghera, 151 Mestre-Venezia Via Banchina Molini, 8 - 30175 Marghera (VE)	
Dipendenti al 01/01/2023 n. 122 unità		
COMPETENZA TERRITORIALE: riunisce i territori delle provincie di Venezia e di Rovigo		
I numeri della circoscrizione territoriale di competenza	Venezia	Rovigo
Comuni	44	50
Superficie	2.467 km ²	1.819 km ²
Popolazione (al 1/1/2023)	836.916	228.902
Popolazione straniera (anno 2022)	86.667	19.885
Esportazioni (II° se. 2022) Var.% 2022/2021	3.424 ML +41,5%	961 ML +17,1%
Imprese registrate (III° trimestre 2022)	76.434	25.730
Imprese attive (III° trimestre 2022)	67.400	23.077
↳ di cui straniere	8.647	2.173
↳ di cui giovanili	5.052	1.624
↳ di cui femminili	13.875	5.564
Occupati (2021)	348.157	92.881
Disoccupati (in cerca di occupazione 2021)	22.262	9.222
Tasso di disoccupazione 2021 (%)	6,0%	9,2%
Turisti (presenze totali I° trim. 2022)	1.479.537	44.191



Le aziende e le partecipazioni

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo nell'esercizio delle proprie funzioni e per il compimento della propria mission si avvale:

- di proprie Aziende Speciali (dopo la liquidazione dell'azienda speciale A.S.Po. nel corso del 2022 e la vendita della Centrale di Rosolina, rimane operativa l'azienda speciale per il Mercato di Lusia, per la quale sono in corso le trattative per la cessione anche della rimanente centrale);
- di una società strumentale in house, interamente partecipata, CAMERA SERVIZI s.r.l..

In sintesi:

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

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

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

L'elenco delle società partecipate con i dati di dettaglio aggiornati è disponibile sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/enti-controllati/Enti-pubblici-vigilati>

Le funzioni

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

Attività core (finanziate con il diritto annuale)

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

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

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



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

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo	
PROCESSI INTERNI	A Governo camerale	A1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente	A1.1 Performance camerale	
			A1.2 Compliance normativa	
			A1.3 Organizzazione camerale	
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1 Gestione e supporto organi	
			A2.2 Promozione e sviluppo dei servizi camerali	
			A2.3 Gestione documentale	
	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	C1.1 Gestione del registro delle imprese, albi ed elenchi	
			C1.2 Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa	
		C2 Tutela e legalità	C2.1 Tutela della legalità	
			C2.2 Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato	
			C2.3 Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti	
			C2.4 Sanzioni amministrative	
			C2.5 Metrologia legale	
			C2.6 Registro nazionale dei protesti	
			C2.7 Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi	
			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	
			D4.1 Orientamento	
		D4 Orientamento al lavoro ed alle professioni	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	

La politica per la qualità

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

Con tale finalità, la Camera di Commercio di Venezia si è certificata ISO 9001 fin dal 2004, superando ininterrottamente le verifiche di mantenimento annuali e i rinnovi triennali. A seguito dell'accorpamento, nel corso del 2016, il nuovo ente ha certificato anche la sede di Rovigo ritenendo strategico lo strumento della norma ISO 9001 per il miglioramento continuo dei processi in favore del cliente. La qualità rappresenta, infatti, una leva per coinvolgere il personale in un'azione di integrazione sistematica e mirata nell'analisi di procedure, documenti e moduli, che porta a razionalizzare prassi e metodi consolidati da tempo. Nel 2017 la Camera è riuscita nell'obiettivo di allineamento alla ISO 9001:2015.

Attualmente la Camera monitora i propri servizi utilizzando una mappatura di 53 sottoprocessi e 99 azioni (vedi allegato 1), ciascuna collegata ad uno o più indicatori e target specifici, i cui risultati sono riportati all'interno della Relazione sulla performance. La Camera di Commercio, inoltre, si confronta con le altre consorelle tramite il sistema di benchmarking PARETO di Unioncamere nazionale. Si rinvia all'allegato 1 per l'elenco analitico dei sottoprocessi con indicatori e target previsti per il 2023.

Le risorse economico - finanziarie

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

Principali risultanze del Conto Economico (2018 - 2023)						
	2018	2019	2020	2021	Pre cons.vo 2022	Preventivo 2023
Diritto annuale	13.190.282	13.347.128	12.692.810	12.684.018	12.600.000	10.450.000
Diritti di segreteria	4.799.847	4.859.560	4.756.891	4.929.808	5.003.915	5.005.509
Contributi e trasferimenti	1.790.238	1.120.096	863.486	1.433.532	921.119	846.509
Proventi da gestione di servizi	160.359	124.557	107.180	106.006	158.250	128.750
Variazioni rimanenze	118.626	-72.252	-17.824	22.027		
Proventi correnti	20.059.353	19.379.089	18.402.543	19.175.391	18.683.284	16.430.759
Personale	6.193.041	5.739.943	5.499.146	5.607.311	6.246.845	6.361.845
Costi di funzionamento	6.267.963	6.285.814	6.132.898	6.267.279	7.397.530	7.262.670
Interventi economici	6.616.786	7.288.401	4.474.296	4.783.302	4.697.448	3.399.557
Ammortamenti e accantonamenti	9.181.209	4.669.623	11.083.939	4.375.883	4.034.320	3.657.100
Oneri correnti	28.259.000	23.983.781	27.190.279	21.033.774	22.376.143	20.681.172
Risultato gestione corrente	-8.199.647	-4.604.692	-8.787.736	-1.858.383	-3.692.859	-4.250.413

Principali risultanze del Conto Economico (2018 - 2023)						
	2018	2019	2020	2021	Pre cons.vo 2022	Preventivo 2023
Risultato gestione finanziaria	144.825	136.816	19.417	27.538	19.000	19.000
Risultato gestione straordinaria	54.891.224	762.417	2.628.943	-798.799	-40.000	0
Rettifiche Attivi patrimoniale	-593.864	-3.271	-67.315	-79.761	0	0
Risultato economico della gestione	46.242.537	-3.708.730	-6.206.691	-2.709.405	-3.713.859	-4.231.413

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

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

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici

La creazione di Valore Pubblico, «ovvero il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza» deve intendersi come lo scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche volto a soddisfare i bisogni e gli interessi espressi dagli stakeholder di riferimento. In questa sottosezione vengono, quindi, presentati gli Obiettivi Strategici con i correlati indicatori e target, che la Camera di Commercio Venezia Rovigo ha pianificato, in coerenza con i propri documenti di programmazione economico e finanziaria, e tenendo conto delle segnalazioni/suggerimenti e delle indicazioni raccolte attraverso i canali di seguito indicati:

- riunioni/incontri di confronto sulla programmazione strategico/operativa con le associazioni produttive rappresentative del sistema delle imprese locali dei territori di riferimento (incontri sulla Relazione previsionale programmatica annuale preventivamente all'approvazione; incontri preventivi su programmazione e attuazione di specifici progetti/iniziative);
- indagini di customer satisfaction sui servizi camerale nell'ambito delle quali vengono raccolte anche indicazioni su iniziative/bisogni da attuare/soddisfare. L'indagine viene realizzata annualmente e i risultati sono pubblicati sul sito istituzionale e scaricabili dal seguente link: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/Dati-ulteriori>.

In continuità con la precedente annualità viene mantenuto, in via sperimentale, l'integrazione della performance complessiva di Ente con il set di Obiettivi Comuni di Sistema individuati da Unioncamere e collocati in un sorta di "ambito" specifico con una pesatura complessiva, rispetto agli Obiettivi e ambiti strategici specifici della Camera del 15%.

A consuntivo, l'insieme dei risultati raggiunti a livello di Obiettivi Comuni (15%) e Obiettivi Strategici Specifici (85%) darà conto della performance complessiva a livello di Ente anche al fine della misurazione e valutazione del Valore Pubblico realizzato rispetto alla precedente annualità. Di seguito una sintesi delle pesature dei diversi ambiti/obiettivi strategici:

15,00%	OBIETTIVI COMUNI DI SISTEMA	
	1 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE	25,00%
	2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE	25,00%
	3 - SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE	25,00%
	4 - GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE	25,00%
85,00%	OBIETTIVI SPECIFICI DELL'ENTE	
53,00%	AMBITO STRATEGICO 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese	
	OS1 - Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione – transizione ecologica)	20,00%
	OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito)	20,00%
	OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)	20,00%
	OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)	20,00%
	OS5. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza, tutela del mercato, legalità e ambiente	20,00%
11,00%	AMBITO STRATEGICO 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo	
	OS6. Semplificazione e sburocratizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese ed efficientamento dei processi interni anche attraverso forme di collaborazione con enti del SC	100,00%
21,00%	AMBITO STRATEGICO 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse	
	OS7. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere	50,00%
	OS8. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione	50,00%

Gli obiettivi/indicatori di digitalizzazione e semplificazione nonché quelli di attuazione di azioni positive in tema di “pari opportunità e benessere organizzativo” e di collegamento con la sezione “anticorruzione e trasparenza” sono evidenziate nei cruscotti con le seguenti sigle:

DIGITALIZZAZIONE = D

SEMPLIFICAZIONE = S

PARI OPPORTUNITA' = P

ANTICORRUZIONE TRASPARENZA = AT

La rappresentazione degli obiettivi si avvale inoltre della metodologia BalancedScorecard, ovvero con l'attenzione rivolta verso le quattro prospettive di analisi:

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

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

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

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

Cruscotto Obiettivi Strategici di Ente

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

25,00% **1 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE**
Ampliamento delle attività dei PID per favorire lo sviluppo delle competenze digitali delle PMI nonché la conoscenza delle nuove tecnologie. L'obiettivo verrà perseguito attraverso servizi di info-formazione e attività di assistenza, prevedendo anche l'ampliamento dell'offerta mediante iniziative su temi ad alto potenziale, in particolare sulle key enabling technologies (KET) come ad esempio l'intelligenza artificiale (IA) e la cybersecurity.

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
D	25,00%	Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese (Output)	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	131 N.	>= 80 N.	>= 80 N.	>= 80 N.
D	25,00%	Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID (Output)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	12 N.	>= 15 N.	>= 15 N.	>= 15 N.
D	25,00%	Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID (Output)	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	185 N.	>= 25 N.	>= 30 N.	>= 30 N.
D	25,00%	Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 (Efficacia)	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno / 100 imprese attive al 31/12	0,00%	>= 0,07%	>= 0,07%	>= 0,07%

IMPATTO ★ Accrescimento della maturità digitale delle imprese del territorio supportate dal PID

25,00% **2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE**
Il consolidamento della strategia di semplificazione da parte delle CCIAA passa attraverso: •l'estensione del numero dei Comuni aderenti al SUAP; •il potenziamento degli strumenti del Fascicolo Informatico di impresa (nell'ottica del principio once-only) e del Cassetto digitale; •un'importante operazione di pulizia e riqualificazione del DB del Registro imprese, mediante la cancellazione delle imprese non attive al fine di aggiornare la rappresentazione del sistema economico del Paese

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
S	25,00%	Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov (Output)	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov	45.997 N.	>= 62.963 N. (media 2019-2021)	>= 62.963 N.	>= 62.963 N.
S	25,00%	Grado di adesione al cassetto digitale (Efficacia)	N. imprese aderenti Cassetto digitale / Numero imprese attive al 31/12	32,14%	>= 32,14 %	>= 32,14 %	>= 32,14 %
S	25,00%	Grado di rilascio di strumenti digitali (Efficacia)	N. strumenti digitali (primo rilascio + rinnovo) / 100 imprese attive al 31/12	4,18 N.	>= 8,28 N. (media 2019-2021)	>= 8,28 N.	>= 8,28 N.
S	25,00%	Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP (Efficacia)	N. comuni aderenti al SUAP camerale / N. Totale comuni aderenti al SUAP	100,00%	100,00 %	100,00 %	100,00 %

IMPATTO ★ Riduzione degli oneri burocratici a carico delle imprese

25,00% **3 - SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE**
Supportare le PMI del territorio per avviare o consolidarne la presenza all'estero attraverso attività di info-formazione, orientamento ai mercati e assistenza specialistica (piani per export, analisi di mercato, etc.); obiettivo da perseguire anche mediante il ripensamento dei servizi per l'estero, ossia digitalizzando l'offerta degli stessi e al contempo definendone nuovi.

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
	25,00%	OC_Int_01 - Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione (Output)	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	404 N. (valore 2021)	>= 500 N.	>= 500 N.	>= 500 N.
	25,00%	OC_Int_03 - Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione (Efficacia)	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione / N. imprese esportatrici	19,81% (valore 2021)	>= 24,5 %	>= 24,5 %	>= 24,5 %
	50,00%	OC_Int_04 - Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione (Qualità)	N. quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 GG lavorativi dalla presentazione	25 N.	>= 51 N. (media 2019-2021)	>= 51 N.	>= 51 N.

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

4 - GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE						
25,00%	Si tratta di un obiettivo trasversale che, pur non essendo esplicitamente presente nel Programma pluriennale UC, rappresenta un vincolo fondamentale per la gestione degli enti camerali. Il consolidamento della salute economica rappresenta, infatti, il requisito per poter riversare risorse nei territori di riferimento e garantire servizi di qualità					
100,00%	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>giu-22</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Target 2025</i>
25,00%	Indice di struttura primario	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	N.D.	>= 136,88 % (media cluster)	>= 136,88 %	>= 136,88 %
25,00%	Capacità di generare proventi	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	N.D.	>= 7,66 % (media 2019-2021)	>= 7,66 %	>= 7,66 %
25,00%	Percentuale di incasso del Diritto annuale	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni / Diritto Annuale al netto di interessi e delle sanzioni	N.D.	>= 68,17 % (media cluster)	>= 68,17 %	>= 68,17 %
25,00%	Indice equilibrio strutturale	(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali	N.D.	>= 1,87 % (media 2019-2021)	>= 1,87 %	>= 1,87 %
IMPATTO ★ Rafforzamento della sostenibilità economico-finanziaria degli enti camerali						

OBIETTIVI SPECIFICI DELLA CAMERA DI COMMERCIO VENEZIA ROVIGO

BSC - Utenti-imprese-territorio

53,00%	AMBITO STRATEGICO 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese.					
20,00%	OS1 - 1. Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione – transizione ecologica)					
Favorire l'innovazione e la digitalizzazione delle imprese, per accrescere competenze e tecnologie e generare innovazione e sviluppo con una particolare attenzione alla transizione digitale ed ecologica						
Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
Risorse economiche stanziare 2023: € 401.000,00						
100,00%	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>giu-22</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Target 2025</i>
D	45,00%	n. iniziative realizzate nell'OS 1	Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'OS 1	8 N.	>= 15 N.	>= 15 N.
D	10,00%	media customer gradimento utenti delle iniziative realizzate nell'OS 1	Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS1 / n. iniziative realizzate	8,45 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
D	40,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 1	risorse utilizzate a consuntivo OS1 / Risorse approvate a preventivo OS1	71,91%	>= 85,00 %	>= 85,00 %
	5,00%	Numero brevetti e marchi depositati	Numero brevetti e marchi depositati anno "n" / numero brevetti e marchi depositati anno "n-1"	0,52 N.	>= 1 N.	>= 1 N.
20,00%	OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito)					
Supportare le imprese nei processi di internazionalizzazione e nella ricerca e acquisizione delle risorse economico-finanziarie.						
Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Internazionalizzazione e made in Italy						
Risorse economiche stanziare 2023: € 899.500,00						
100,00%	<i>Indicatori</i>	<i>Algoritmo</i>	<i>giu-22</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Target 2025</i>
	50,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per iniziative in materia di credito e internazionalizzazione	risorse utilizzate a consuntivo OS2 / Risorse approvate a preventivo OS2	48,70%	>= 85,00 %	>= 85,00 %
	50,00%	Utilizzo budget contribuito camerale per internazionalizzazione (indicatore PIRA)	Risorse utilizzate a consuntivo per contributo internazionalizzazione/ Risorse approvate a preventivo	65,52%	>= 85,00 %	>= 85,00 %

20,00% **OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)**
Agevolare l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro e alle professioni favorendo l'incontro tra domanda ed offerta. Supportare il ricambio generazionale anche orientando e promuovendo l'imprenditoria giovanile e femminile.

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

Risorse economiche stanziare 2023: € 285.073,00

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
40,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 3		Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 3	6 N.	>= 12 N.	>= 12 N.	>= 12 N.
10,00%	Media customer gradimento utenti delle iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 3		Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS3 / n. iniziative realizzate	7,79 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
40,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 3		risorse utilizzate a consuntivo OS3 / Risorse approvate a preventivo OS3	85,40%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
10,00%	n. start-up innovative presenti nell'Incubatore certificato		n. start-up innovative presenti nell'Incubatore certificato	37 N.	>= 35 N.	>= 35 N.	>= 35 N.

20,00% **OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)**
Supportare uno sviluppo sostenibile del turismo coniugando le peculiarità del territorio con iniziative di marketing, eventi culturali e di recupero

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

Risorse economiche stanziare 2023: € 2.777.241,80

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
50,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 4		Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 4	6 N.	>= 10 N.	>= 10 N.	>= 10 N.
50,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 4		risorse utilizzate a consuntivo OS4 / Risorse approvate a preventivo OS4	85,14%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %

20,00% **OS5. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza, tutela del mercato legalità e ambiente**
Tutelare la fede pubblica, vigilare sulla sicurezza dei prodotti e strumenti metrici, rilevare prezzi e tariffe, offrire metodi di risoluzione delle controversie. Diffondere la cultura della legalità e della tutela dell'ambiente promuovendo la green economy.

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

Risorse economiche stanziare 2023: € 125.000,00

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
AT 80,00%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 5		Sommatoria iniziative realizzate nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 5	5 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
10,00%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per l'Obiettivo Strategico 5		risorse utilizzate a consuntivo OS5 / Risorse approvate a preventivo OS5	11,43%	>= 70,00 %	>= 70,00 %	>= 70,00 %
10,00%	Media customer gradimento utenti iniziative Obiettivo Strategico 6		Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS6 / tot. n. iniziative	8,21 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.

BSC - Processi interni

11,00% **AMBITO STRATEGICO 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo**

100,00% **OS6. Semplificazione e sburocratizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese ed efficientamento dei processi interni anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale.**

Ottimizzare le procedure in ottica di semplificazione degli adempimenti per gli utenti finali dei servizi camerali. Migliorare l'efficienza dei servizi interni valorizzando anche le possibili

sinergie di rete.							
Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Vigilanza e tutela dei consumatori							
Risorse economiche stanziare 2023: € 5.000,00							
100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
30,00%	Mantenimento del sistema qualità		N° audit esterni per mantenimento della certificazione superati positivamente / N° audit esterni	N.D.	100,00 %	100,00 %	100,00 %
20,00%	Indice sintetico performance azioni sistema qualità		sommatoria indicatori performance processi qualità / n. processi monitorati dal sistema qualità	71,26%	>= 90,00 %	>= 95,00 %	>= 95,00 %
20,00%	Grado di soddisfazione complessiva degli utenti sui servizi camerali (scala 1-6)		sommatoria valori medi customer servizi camerali / n. servizi camerali monitorati	N.D.	>= 4 N.	>= 4 N.	>= 4 N.
5,00%	Grado di liquidità generale dell'Ente (indicatore PIRA)		Disponibilità liquide al 31/12 anno "n" /(Debiti di funzionamento al 31/12 anno "n" + F.do trattamento di fine rapporto anno "n")	N.D.	>= 1,5	>= 1,5	>= 1,5
5,00%	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture - <i>Indicatore di sistema PARETO</i>		Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	-3,67gg	<= 0 gg	<= 0 gg	<= 0 gg
20,00%	Rispetto dei tempi di evasione (5 giorni) delle pratiche Registro Imprese - <i>Indicatore di sistema PARETO</i>		Percentuale di pratiche del Registro Imprese evase nell'anno "n" entro 5 giorni dal loro ricevimento (al netto del periodo di sospensione) (*) <i>il target sarà rivisto in funzione dell'eventuale incremento dei carichi di lavoro che potrebbero derivare dall'attuazione della normativa che obbliga agli adempimenti relativi al "titolaro effettivo"</i>	72,84%	>= 70,00 % (*)	>= 70,00 %	>= 70,00 %

BSC3 - Apprendimento e crescita

21,00% AMBITO STRATEGICO 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse

50,00% **OS7. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere**
 Favorire la trasparenza e l'anticorruzione, misurare il grado di soddisfazione degli utenti esterni ed interni, integrare e rendere più efficace la comunicazione. Valorizzare le professionalità interne, il benessere organizzativo e la parità di genere.

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

Risorse economiche stanziare 2023:

100,00%	Indicatori		Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
P	10,00%	People satisfaction Index (su scala 4)	sommatoria valori medi sezioni indagine / n. sezioni monitorate	N.D.	>= 2,90 N.	>= 2,90 N.	>= 2,90 N.
P	20,00%	Propensione dei dipendenti alla formazione	n. dipendenti (compresi i dirigenti) che nell'anno "n" hanno svolto almeno 4 ore di formazione / n. totale dipendenti compresi i dirigenti	72,95%	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
AT	30,00%	Pubblicazione report costi servizi	Data di pubblicazione	24/06/2022	Entro 31-08-2023	Entro 31-08-2024	Entro 31-08-2025
AT	20,00%	Attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza	n. azioni realizzate nell'anno "n" in attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza / N. azioni previste nel PTPCT nell'anno "n"	30,00%	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
P	20,00%	Grado di attuazione del Piano di Azioni Positive	n. azioni del "Piano di Azioni Positive" realizzate nell'anno "n" / n. totale azioni previste nel "Piano di Azioni Positive"	16,67%	>= 80,00 %	>= 80,00 %	>= 80,00 %

BSC - Economico-finanziaria

50,00%

OS8. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione.

Ottimizzare la gestione delle risorse economico-finanziarie e del patrimonio della Camera (portafoglio partecipazioni – razionalizzazione immobili)

Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza
Risorse economiche stanziare 2023: 86.742,00

100,00%	Indicatori	Algoritmo	giu-22	Target 2023	Target 2024	Target 2025
30,00%	Incidenza degli Interventi Economici sugli Oneri Correnti (indicatore PIRA)	Voce "Interventi economici" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Oneri Correnti" del Bilancio Consuntivo anno "n"	N.D.	>= 20,00 %	>= 20,00 %	>= 20,00 %
30,00%	Incidenza Progetti gestiti direttamente sul totale del valore degli interventi economici (indicatore PIRA)	Voce "Progetti gestiti direttamente" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Interventi economici" del Bilancio Consuntivo anno "n"	N.D.	>= 25,00 %	>= 25,00 %	>= 25,00 %
20,00%	Incidenza dei costi di struttura rispetto ai proventi correnti (indicatore PIRA)	Voce "Oneri Correnti" - "Interventi economici" del Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Proventi correnti" del Bilancio Consuntivo anno "n"	N.D.	<= 95,00 %	<= 95,00 %	<= 95,00 %
12,00%	Incidenza Diritto annuale su Proventi correnti (indicatore PIRA)	Voce "Diritto Annuale" al netto della svalutazione crediti da DA come risulta dal Bilancio Consuntivo anno "n" / Voce "Proventi correnti" al netto della svalutazione da DA come risulta dal Bilancio Consuntivo "n"	N.D.	>= 58,00 %	>= 58,00 %	>= 58,00 %
5,00%	Razionalizzazione costo processo "B2.2: Patrimonio e servizi di sede"	Costi processo B2.2 "Patrimonio e servizi di sede" anno "n" / Costo processo B2.2 "Patrimonio e servizi di sede" anno "n-1"	N.D.	<= 1 N.	<= 1 N.	<= 1 N.
3,00%	Efficienza economica progetti controllo e vigilanza prodotti (indicatore PIRA)	Ricavi di competenza anno "n" per la realizz.ne di progetti controllo e vigilanza prodotti / Risorse assegnate a prev. per la realizzazione di progetti controllo e vigilanza prodotti	N.D.	>= 65,00	>= 65,00 %	>= 65,00 %

2.2 Performance: gli obiettivi operativi e individuali

Gli obiettivi strategici si declinano, annualmente, in obiettivi operativi, che coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, mirano alla cura della salute delle risorse e al miglioramento delle performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale alla creazione del *Valore Pubblico*. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

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

Gli obiettivi prevedono azioni che riguardano direttamente la promozione del territorio, ma anche iniziative volte al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi camerali nonché alla razionalizzazione e efficientamento delle risorse economico/patrimoniali dell'ente. Essi si sviluppano secondo le "Linee di indirizzo per la definizione degli obiettivi di performance 2023" che la Giunta camerale ha approvato mediante ratifica della determinazione presidenziale n. 65 del 27/12/2022 e che vengono di seguito indicate:

- presidio, subordinatamente all'approvazione del Mise, della realizzazione dei progetti finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuo in materia di transizione ecologica e digitale, formazione lavoro, turismo cultura e Internazionalizzazione, assicurando le ricadute di sviluppo sul territorio e il sistema delle imprese, in collaborazione con le associazioni produttive di rappresentanza delle imprese;
- sviluppo e attuazione di tutte le iniziative e attività di promozione così come definite negli obiettivi operativi indicati nella Relazione Previsionale Programmatica approvata dal Consiglio;
- individuazione di interventi di monitoraggio e contenimento dei costi di funzionamento con particolare riferimento a quelli energetici;
- continuità nel piano di razionalizzazione dei costi relativi agli immobili, e presidio costante dei lavori di costruzione della nuova sede di via Torino anche con il monitoraggio costante delle fonti di finanziamento;
- continuità e implementazione nei processi di regionalizzazione dei servizi camerali anche in collaborazione con Unioncamere Veneto;
- promozione di maggiori livelli di trasparenza e definizione di obiettivi organizzativi e individuali in relazione anche alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza adottate dall'ente;
- azioni di sburocratizzazione e semplificazione degli adempimenti previsti per le imprese;
- implementazione del sistema di gestione della qualità e del controllo di gestione, finalizzato a un miglioramento costante dei processi interni ed esterni cogliendo le opportunità segnalate nel corso dei controlli annuali di audit esterno;

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsu UO
BSC1 - Utenti-imprese-territorio								
AMBITO STRATEGICO 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese.								
20,00%			OS1 - Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione – transizione ecologica)					
25,00%			01_001 - Miglioramento e sviluppo di servizi a supporto della Proprietà Intellettuale					
	30,00%		01 - n. utenti che utilizzano assistenza allo sportello marchi e brevetti (assistenza diretta e telefonica/webconference/e-mail)	Volume	>= 1.600 N.	AREA 3 Ufficio TUTELA DELLA PROPRIETA' INDUSTRIALE	30,00%	11,12%
	25,00%		02 - n. interventi/incontri di assistenza-orientamento in tema di Marchio Europeo e Internazionale	Volume	>= 50 N		25,00%	
S	25,00%		03 - n. incontri sportello virtuale marchi e brevetti realizzati nell'anno	Volume	>= 50 N.		25,00%	
S	20,00%		04 - valore customer servizi erogati tramite Sportello virtuale Marchi e Brevetti (scala 1 - 6)	Qualità	>= 4 N.		20,00%	
25,00%			01_002 - Promozione della doppia transizione digitale-ecologica e innovazione tecnologica del sistema delle imprese					
D	60,00%		01 - n. iniziative avviate (eventi e altre attività) OS1 (n. iniziative avviate nell'anno in materia di digitalizzazione e innovazione)	Volume	>= 16 N.	AREA 4 Servizio AMBIENTE - Ufficio UNICO REGIONALE AMBIENTE	100,00%	6,62%
D	20,00%		02 - media customer iniziative (eventi e altre attività) realizzate dal servizio PID (scala 1-5)	Qualità	>= 3 N.	AREA 1 Servizio PID 4.0 - Ufficio SUPPORTO DIGITALIZZAZIONE IMPRESE Servizio PROMOZIONE TERRITORI	60,00%	5,90%
D	20,00%		03 - Rilevazione fabbisogni digitali imprese (data ultimazione rilevazione fabbisogni digitali imprese voucher digitali 2021)	Qualità	Entro 31-12-2023	AREA 1 Servizio PID 4.0 - Ufficio SUPPORTO DIGITALIZZAZIONE IMPRESE	20,00%	
25,00%			01_003 - Sviluppo e implementazione di azioni a supporto dell'innovazione con progetti internazionali/finanziamento europeo					
	50,00%		01 - numero dei progetti (CCIAA capofila)	Volume	>= 2 N.	AREA 2 Ufficio PROGETTI INTERNAZIONALI	50,00%	5,92%
	50,00%		02 - numero dei progetti (CCIAA con ruolo di partner)	Volume	>= 1 N.		50,00%	
25,00%			01_004 - Promozione strumenti e servizi e-gov a supporto della digitalizzazione delle imprese					
D	100,00%		01 - n. aziende a cui è stata fatta attività di formazione/informazione (su PID e e-gov) agli sportelli e/o con incontri specifici anche c/o le aziende stesse, sulle tematiche PID e e-gov)	Volume	>= 450 N.	AREA 4 Servizio R.I. AIA - SUAP - PRODOTTI INNOVATIVI e Ufficio PRODOTTI E SERVIZI INN Servizio R.I. REGISTRO IMPRESE E REA Servizio R.I. REGISTRO IMPRESE, ALBI E RUOLI	100,00%	6,67%
20,00%			OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito)					
50,00%			02_001 - Promuovere l'internazionalizzazione delle imprese con azioni e iniziative realizzate in sinergia con società/enti partecipati					
	70,00%		01 - n. iniziative realizzate tramite Venicepromex su incarico e per conto della CCIAA VE RO in materia di promozione del settore "giostre" e "vetro"	Volume	>= 2 N.	DIRIGENTE AREA 1		

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsu UO
		30,00%	02 - programmazione iniziative in materia di internazionalizzazione finanziate con 20% (n. giorni dalla data di ricezione del decreto Mise alla data di delibera di Giunta di programmazione delle iniziative)	Efficienza	<= 60 gg	DIRIGENTE AREA 1		
50,00%		02_002 - Fornire supporto alle imprese per iniziative promozionali sui mercati internazionali e di supporto al credito						
	50,00%		01 - n. quesiti risolti direttamente dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 giorni lavorativi dalla presentazione (n. quesiti risposti entro i 5 gg./n. quesiti totale ricevuti)	Volume	>= 100,00 %	AREA 2 Ufficio CERTIFICAZIONI ESTERO	100,00%	5,88%
	50,00%		02 - % misure e procedure attuative registrate entro 5 gg. in RNA per iniziative realizzate tramite Venicepromex (n. procedure e misure registrate entro 5 gg. dalla richiesta di Venicepromex / n. totale di richieste di registrazione pervenute nell'anno)	Efficienza	>= 80,00 %	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	100,00%	5,90%
20,00%		OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)						
33,34%		03_001 - Sviluppo del ruolo della CCIAA nella promozione e attuazione di PTCO nel territorio delle due provincie e supporto alla nascita di nuove imprese						
	80,00%		01 - n. iniziative avviate	Volume	>= 12 N.	AREA 1 Servizio ORIENTAMENTO AL LAVORO Servizio PROMOZIONE TERRITORI	80,00%	5,88%
	20,00%		02 - n. utenti che hanno richiesto le credenziali per accedere alla piattaforma(piattaforma e-learning SKILLSINCLOUD)	Volume	>= 5 N.	AREA 1 Servizio ORIENTAMENTO AL LAVORO	20,00%	
33,33%		03_002 - Promozione orientamento all'imprenditorialità						
	100,00%		01 - n. eventi/iniziative per la promozione dell'autoimprenditorialità	Volume	>= 1 N.	AREA 1 Servizio ORIENTAMENTO AL LAVORO	100,00%	5,88%
33,33%		03_003 - Supporto alle imprese per lo sviluppo di iniziative di realizzazione PTCO e di orientamento al lavoro e all'imprenditorialità						
	35,00%		01 - % di realizzazione delle iniziative affidate a Camera Servizi in materia di PTCO (n. iniziative PTCO attivate nell'anno da Camera Servizi su affidamento della CCIAA / n. iniziative PTCO affidate dalla CCIAA a CS)	Efficienza	>= 100,00 %	CAMERA SERVIZI Srl	35,00%	20,00%
	35,00%		02 - n. customer gradimento iniziative O.S.3 (Camera Servizi)	Qualità	>= 50 N.		35,00%	
P	30,00%		03 - n. riunioni del Comitato Imprenditoria Femminile	Volume	>= 5 N.		30,00%	
20,00%		OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)						
25,00%		04_001 - Promuovere e incrementare l'attrattività del territorio Venezia - Rovigo valorizzandone le eccellenze turistiche, culturali e economiche						
	100,00%		01 - n. iniziative avviate OS4 (n. iniziative avviate nell'anno in materia di turismo, cultura, marketing, rigenerazione urbana)	Volume	>= 10 N.	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	100,00%	5,88%
25,00%		04_002 - Sviluppo di iniziative di promozione turistica, rivitalizzazione/rigenerazione urbana e marketing territoriale tramite la società "in house" Camera Servizi						
	60,00%		01 - % realizzazione iniziative affidate a Camera OS 4 (n. iniziative realizzate da Camera Servizi nell'anno "n" / n. iniziative affidate dalla Camera a Camera Servizi nell'anno "n" OS4)	Efficienza	>= 100,00 %	CAMERA SERVIZI Srl	60,00%	20,00%
	40,00%		02 - n. soggetti del territorio coinvolti nelle iniziative realizzate da Camera Servizi OS4 (n. soggetti del territorio coinvolti nelle iniziative realizzate nell'anno da Camera Servizi OS4)	Output	>= 15 N.		40,00%	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsu UO	
25,00%			04_003 - Promozione e sostegno dei prodotti tipici locali						
	25,00%		01 - n. aziende accompagnate a mostre/workshop OS4 (nell'anno, dall'Azienda Speciale per il Mercato di Lusia nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 4)	Volume	>= 6 N.	AZIENDA PER IL MERCATO DI LUSIA	25,00%	33,34%	
	25,00%		02 - valore customer di gradimento partecipazione mostre/workshop (Az. Mercati) (su scala 1-5)	Efficienza	>= 7 N.		25,00%		
	25,00%		03 - Tonnellate di prodotto transitate nell'anno nel Mercato di Lusia	Volume	>= 21.000 N.		25,00%		
	25,00%		04 - n. riunioni nell'anno dei Consorzi di tutela	Volume	>= 10 N		25,00%		
25,00%			04_004 - Realizzazione del Laboratorio del Fuoco L'iniziativa rientra nell'ambito degli interventi previsti dalla L.R. n. 3/2003 per lo sviluppo economico-locale dell'area della provincia di Rovigo.						
	30,00%		01 - verifica regolare esecuzione contratto d'acquisto macchinari (data verifica regolare esecuzione)	Efficienza	Entro 31-10-2023	AREA 2 Servizio PROVVEDITORATO	30,00%	5,88%	
	40,00%		02 - Acquisto dei macchinari per allestimento Laboratorio del Fuoco (data approvazione progetto esecutivo)	Efficienza	Entro 30-06-2023	AREA 2 Servizio GESTIONE DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO CCIAA - Ufficio SUPPORTO PATRIMONIO	40,00%		
	30,00%		03 - Affidamento lavori edili e impiantistici per realizzazione Laboratorio del Fuoco(Data aggiudicazione lavori)	Efficienza	Entro 31-12-2023		30,00%		
20,00%			OS5. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza, tutela del mercato legalità e ambiente						
16,66%			05_001 - Sviluppo di strumenti conoscitivi del contesto economico sociale nell'era digitale finalizzati allo sviluppo delle competenze e della competitività delle imprese						
	30,00%		01 - % richieste dati evase entro 15 giorni lavorativi dalla data di arrivo (n. richieste evase entro 15 gg. dalla data di arrivo anno "n" / n. richieste totali anni "n")	Efficacia	>= 90,00 %	AREA 2 Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA	30,00%	5,88%	
	35,00%		02 - Rispetto scadenza rilevazioni fissata dall'Ente titolare dell'indagine (n. rilevazioni trasmesse nei tempi anno "n" / n. totale delle rilevazioni anno "n")	Efficienza	>= 80,00 %		35,00%		
	35,00%		03 - % richieste di pubblicazione evase entro 3 giorni lavorativi dalla data di arrivo (n. richieste di pubblicazione news evase entro 3 gg. dalla data di arrivo anno "n" / n. richieste totali di pubblicazione news anno "n")	Efficienza	>= 90,00 %		35,00%		
16,66%			05_002 - Iniziative informative sulla Finanza alternativa per sostenere la crisi d'impresa						
	50,00%		01 - n. eventi di prima informazione sulla finanza complementare (documentazione di progettazione e realizzazione evento)	Volume	>= 1 N.	AREA 3 Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA - Ufficio METRICO E VIGILANZA	50,00%	11,11%	
	50,00%		02 - % customer iniziative con giudizio buono - ottimo (n. customer con giudizio buono-ottimo / n. totale customer)	Qualità	>= 60,00 %		50,00%		
16,70%			05_003 - Implementazione ed efficientamento dei servizi di controllo e vigilanza						
	50,00%		01 - n. di strumenti metrologici sottoposti a controlli (sorveglianze) nell'anno "n"	Volume	>= 850 N.	AREA 3 Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FEDE PUBBLICA - Ufficio METRICO E VIGILANZA	50,00%	11,11%	
	50,00%		02 - N. di prodotti sottoposti a controlli	Volume	>= 600 N.		50,00%		
16,66%			05_004 - Controlli casuali presso specifiche categorie di titolari metrici						
	100,00%		01 - n. Ispezioni svolte (ispezione svolte su particolari tipologie di attività tipo gioiellerie, compro oro, farmacie)	Volume	>= 45 N.	AREA 3 Servizio TUTELA DEL CONSUMATORE E DELLA FP - Ufficio METRICO E VIGIL.	100,00%	11,11%	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsu UO
16,66%			05_005 - Sensibilizzazione delle imprese, associazioni e cittadinanza sui temi della legalità, tutela dell'ambiente e responsabilità sociale					
		60,00%	01 - n. iniziative di formazione/informazione ambientale realizzate nell'anno	Volume	>= 4 N.	AREA 4 Servizio AMBIENTE - Ufficio UNICO REGIONALE AMBIENTE	60,00%	6,67%
AT	30,00%	02 - Numero di incontri formativi (legalità) (Numero di incontri formativi realizzati nell'anno per promuovere la legalità)	Efficienza	>= 10 N.	30,00%			
AT	10,00%	03 - valore customer rivolta ai docenti delle scuole che partecipano agli eventi "legalità" (scala 1-5)	Efficacia	>= 3 N.	10,00%			
16,66%			05_006 - Adeguamento attività di mediazione civile al nuovo dettato del d.lgs. 219/2016					
		100,00%	01 - n. mediazioni gestite c/o le sedi camerali	Volume	>= 130 N.	DIRIGENTE AREA 3		
BSC - Processi interni								
AMBITO STRATEGICO 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo								
100,00%			OS6. Semplificazione e sburocraizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese ed efficientamento dei processi interni anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale.					
7,69%			06_001 - Efficientamento dei processi che fanno capo alla segreteria generale					
		50,00%	01 - tempi medi comunicazione risultanze atti organi camerali (n. giorni dalla data di pubblicazione delibera a data invio comunicazione adempimenti agli uffici)	Efficienza	<= 2 gg	AREA 1 Ufficio SEGRETERIA GENERALE	50,00%	5,88%
		50,00%	02 - n. resoconti alla Giunta relativi al monitoraggio delle determinazioni dirigenziali con utilizzo di	Volume	>= 4 N.		50,00%	
7,69%			06_002 - Riduzione tempi dei processi Sanzioni e Protesti.					
S	50,00%	01 - Tempi medi pubblicazione elenco protesti (sommatoria dei gg da quando arriva l'elenco a quando viene pubblicato / n. totale elenchi protesti)	Volume	<= 7 N.	AREA 3 Servizi SANZIONI E PROTESTI - Ufficio PROTESTI	50,00%	11,11%	
S	50,00%	02 - Riduzione dei tempi previsti dell'art.19 della L.689/81 per l'emanazione dell'ordinanza di confisca. (sommatoria giorni tra il ricevimento verbale e emissione ordinanza / n. totale di ordinanze di confisca emesse nell'anno)	Efficienza	<= 120 gg		50,00%		
7,69%			06_003 - Iniziative promozione "Bilancio di Sostenibilità"					
S	100,00%	01 - n. imprese coinvolte nel progetto "Bilancio di Sostenibilità"	Volume	>= 3 N.	AREA 4 Servizio AMBIENTE - Ufficio UNICO REGIONALE AMBIENTE	100,00%	6,67%	
7,69%			06_004 - Diffusione procedura stampa certificato estero su foglio bianco					
S	50,00%	01 - % imprese che utilizzano il servizio di stampa in azienda su foglio bianco (n. imprese che utilizzano il servizio di stampa in azienda su foglio bianco / n. delle imprese)	Efficacia	>= 30,00 %	AREA 2 Ufficio CERTIFICAZIONI ESTERO	50,00%	5,88%	
S	50,00%	02 - n. indagini di customer su utilizzo Cert'O realizzate nell'anno	Qualità	>= 1 N.		50,00%		

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
7,69%			06_005 - Implementazione ed efficientamento dei servizi assicurati da Camera Servizi					
	20,00%		01 - Rispetto dei tempi previsti per l'invio delle relazioni trimestrali "CONTRATTI DI SERVIZI Servizi di pubblica utilità a mercato e Servizi di pubblica utilità non a mercato" (n. relazioni pervenute nei tempi/n. totale relazioni da ricevere nell'anno)	Efficienza	>= 90,00 %	CAMERA SERVIZI Srl	20,00%	20,00%
	40,00%		02 - Rispetto dei tempi previsti di erogazione interventi Camera Servizi (n. richieste di intervento effettuate da Camera Servizi nei tempi previsti CONTRATTO DI SERVIZI Servizi di pubblica utilità a mercato / n. totale richieste di intervento di Camera Servizi CONTRATTO DI SERVIZI Servizi di pubblica utilità a mercato)	Efficienza	>= 80,00 %		40,00%	
	40,00%		03 - % procedure in MEPA attivate nei tempi richiesti dalla CCIAA (n. procedure in MEPA attivate nei tempi richiesti dalla CCIAA / totale procedure MEPA richieste dalla CCIAA)	Efficienza	>= 90,00 %		40,00%	
7,72%			06_006 - Efficientamento processo cancellazione società di persone che non pagano il diritto annuale da più di 10 anni					
	S	25,00%	01 - % posizioni avviate (procedura cancellazione società di persone che non pagano il diritto annuo da più di 10 anni) (n. posizioni avviate (procedura cancellazione società di persone che non pagano il diritto annuo da più di 10 anni) / n. posizioni da avviare	Efficienza	>= 100,00 %	Servizio R.I. REGISTRO IMPRESE, ALBI E RUOLI	50,00%	6,67%
	S	25,00%	02 - % posizioni cancellate (procedura cancellazione società di persone che non pagano il diritto annuo da più di 10 anni) (n. posizioni cancellate (procedura cancellazione società di persone che non pagano il diritto annuo da più di 10 anni) / n. posizioni da cancellare	Efficienza	>= 70,00 %		50,00%	
	S	30,00%	03 - % posizioni esaminate e lavorate dal diritto annuo (cancellazione società di persone che non pagano il diritto annuo da più di 10 anni) (n. posizioni esaminate e lavorate dal diritto annuo / n. posizioni cancellate dal RI e comunicate al diritto annuo)	Efficienza	>= 70,00 %	AREA 2 Servizio DIRITTO ANNUALE	80,00%	5,88%
		20,00%	04 - % errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute (n. errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute / n. errori totali rilevati su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute)	Efficienza	<= 11,00 %		20,00%	
7,69%			06_007 - Revisione elenco Raccomandatari Marittimi					
		100,00%	01 - % posizioni raccomandatari marittimi (RM) verificate (n. posizioni verificate/ n. totale posizioni iscritte nell'Elenco RM)	Efficienza	>= 60,00 %	Servizio R.I. REGISTRO IMPRESE, ALBI E RUOLI - Ufficio ALBI E RUOLI.	100,00%	6,67%
7,69%			06_008 - Miglioramento procedure sanzionatorie Registro Imprese su procedimenti d'ufficio finalizzate all'efficientamento/riduzione dei tempi					
		100,00%	01 - mappatura procedimenti sanzionatori RI (n. procedimenti sanzionatori RI mappati in apposito documento completo di istruzione operativa per la procedura delle sanzioni)	Volume	>= 3 N.	Servizio R.I. REGISTRO IMPRESE, ALBI E RUOLI - Ufficio SANZIONI RI	100,00%	6,67%

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
7,69%			06_009 - Implementazione attività di regolarizzazione procedure Scia e attività meccatronica					
		40,00%	01 - % controllo dichiarazioni con casellario giudiziale (attività regolamentate - SCIA di competenza camerale) (n. dichiarazioni per le quali è stato richiesto il casellario giudiziale (procedure attività, Art. 47 DPR 445/2000 - per le attività regolamentate - SCIA di competenza camerale) / n dichiarazioni da controllare)	Efficienza	>= 70,00 %	AREA 4 Servizio R.I. AIA - SUAP - PRODOTTI INNOVATIVI e Ufficio PRODOTTI E SERVIZI INN	40,00%	6,67%
S		30,00%	02 - % imprese verificate (imprese con l'obbligo al 05/01/2023 di regolarizzazione alla sezione della meccatronica) (n. imprese verificate (imprese con l'obbligo al 05/01/2023 di regolarizzazione alla sezione della meccatronica) / totale imprese da verificare)	Efficienza	>= 100,00 %	AREA 4 Servizio R.I. AIA - SUAP - PRODOTTI INNOVATIVI e Ufficio PRODOTTI E SERVIZI INN	30,00%	
S		30,00%	03 - % imprese regolarizzate (imprese con automatismo 2013 non andato a buon fine - sezione meccatronica) (n. imprese regolarizzate (imprese con automatismo 2013 non andato a buon fine - sezione meccatronica) / totale imprese da regolarizzare)	Efficienza	>= 40,00 %		30,00%	
7,69%			06_0010 - Efficientamento pratiche sospese RI					
S		100,00%	01 - % pratiche RI sospese da oltre 60 gg. n. pratiche RI sospese da oltre 60gg / totale pratiche RI sospese	Efficienza	<= 20,00 %	AREA 4 TUTTI I SERVIZI RI	100,00%	6,67%
7,69%			06_0011 - Riduzione tempi di liquidazione contributi alle imprese (VOUCHER)					
		100,00%	01 - % voucher liquidati entro 45 gg (n. voucher liquidati entro 45 gg dalla data di Rendicontazione / Totale dei voucher liquidati)	Efficienza	>= 70,00 %	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	100,00%	5,88%
7,69%			06_0012 - Definizioni delle classi Documentali per la conservazione a norma - protocollo informatico					
		100,00%	01 - % individuazione classi documentali per documenti e fascicoli a conservazione permanente registrati in Siged e pertinenti il Registro Imprese (n. classi documentali individuate / n. classi documentali da individuare)	Efficienza	>= 100 N.	AREA 1 Ufficio ARCHIVIO E PROTOCOLLO	100,00%	5,88%
7,69%			06_0013 - Azioni di miglioramenti sistema audit esterno Sistema Gestione Qualità					
D		25,00%	01 - % attivazione della procedura di autorizzazione e gestione in solari della missione (100% = implementazione della procedura in Solari entro il 31/12/2023 e avvio utilizzo dal 1/1/2024)	Efficacia	>= 100,00 %	AREA 1 Servizio Risorse Umane - Ufficio Trattamento Economico	100,00%	5,88%
		25,00%	02 - data completamento allineamento indicatori qualità e Carta Servizi	Efficacia	Entro 30-06-2023	AREA 2 Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'	35,00%	
		25,00%	03 - data realizzazione metodologia valutazione fornitori	Efficacia	Entro 31-12-2023	AREA 2 Servizio GESTIONE DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO CCIAA - Ufficio SUPPORTO PATRIMONIO Servizio Progr., CON. E QUALITA' Servizio PROVVEDITORATO	35,00%	5,88%

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
		25,00%	04 - n. iniziative formative su ISO 9001 e SGQ dell'ente realizzate per il personale neoassunto	Efficacia	>= 1 N.	AREA 2 Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'	30,00%	
BSC3 - Apprendimento e crescita								
AMBITO STRATEGICO 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse								
50,00%			OS7. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere					
10,00%			07_001 - Progetto di comunicazione SUAP					
	50,00%		01 - Realizzazione nuova grafica per comunicazione SUAP (data realizzazione nuova grafica per comunicazione SUAP)	Efficienza	Entro 31-12-2023	AREA 4 Servizio R.I. AIA - SUAP - PRODOTTI INNOVATIVI e Ufficio PRODOTTI E SERVIZI INN	50,00%	6,67%
	50,00%		02 - % SUAP Comunali con dati aggiornati (n. SUAP Comunali con dati aggiornati / totale SUAP Comunali)	Efficienza	>= 100,00 %		50,00%	
10,00%			07_002 - Miglioramento della intranet camerale					
	100,00%		01 - Studio di fattibilità della nuova intranet camerale (data ultimazione dello studio di fattibilità della nuova intranet camerale)	Efficienza	Entro 31-12-2023	AREA 2 Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA' Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA	100,00%	5,88%
						AREA 4 Ufficio GESTIONE SITO INTERNET ISTITUZIONALE E INTRANET CAMERALE	100,00%	6,67%
10,00%			07_003 - Implementazione azione camerale in materia di anticorruzione					
AT	50,00%		01 - Volume attività giudiziali/stragiudiziali: N. pareri/contratti per il gruppo Camera (n. pareri/contratti rilasciati dall'Ufficio legale per il Gruppo Camera)	Volume	>= 45 N.	AVVOCATURA CAMERALE	100,00%	5,88%
AT	50,00%		02 - Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il personale camerale (n. incontri di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il personale camerale realizzati nell'anno)	Volume	>= 1 N.	AREA 3 Servizio AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	100,00%	11,11%
10,00%			07_004 - Implementazione dell'azione camerale in materia di trasparenza					
AT	35,00%		DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione (Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione Indice_Trasp)	Indicatori DFP	>= 95,00 %	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici	35,00%	5,88% 5,88% 11,11% 6,67%
AT	30,00%		02 - % restituzione monitoraggi trasparenza (n. monitoraggi restituiti dagli uffici nell'anno / n. totale monitoraggi richiesti agli uffici nell'anno)	Efficienza	>= 100,00 %		30,00%	
AT	35,00%		03 - % istanze per accesso documentale, civico e civico generalizzato evase nei tempi (n. istanze accesso documentale, civico e civico generalizzato evase nei tempi di legge / n. istanze accesso documentale, civico e civico generalizzato protocollate nell'anno)	Efficacia	>= 100,00 %		35,00%	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsu UO
10,00%			07_005 - Implementazione dell'utilizzo del CRM camerale per l'attività promozionale del PID - Punto Impresa Digitale					
	100,00%		01 - % realizzazione piano miglioramento CRM - PID (Entro 31/7/2023 realizzazione della parte teorica – metodologica = 40% Entro 31/12/2023 inserimento delle imprese partecipanti al bando voucher digitale 2022 con pulizia del dato – almeno il 50% = 60%)	Efficienza	>= 100,00 %	AREA 1 Servizio PID 4.0 - Ufficio supporto digitalizzazione Imprese	100,00%	5,88%
						AREA 2 Servizio RELAZIONE ESTERNE - URP	100,00%	5,88%
10,00%			07_006 - Mantenimento efficienza strumenti di comunicazione interna ed esterna					
AT	50,00%		01 - Aggiornamento della Carta dei Servizi (data pubblicazione aggiornamento Carta dei Servizi)	Efficienza	Entro 31-12-2023	AREA 2 Servizio RELAZIONE ESTERNE - URP	50,00%	5,88%
	50,00%		02 - n. follower su LinkedIn (n. follower su LinkedIn anno "n")	Volume	>= 200 N.	Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA	50,00%	
10,00%			07_007 - Servizi in digitale della PA: accesso agli atti telematico (accesso documentale, civico e civico generalizzato).					
D	50,00%		01 - data definizione modulistica on line per le 3 tipologie di accesso	Efficienza	Entro 31-08-2023	AREA 2 Servizio RELAZIONE ESTERNE - URP - Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA	50,00%	1,47%
						AREA 3 Servizio AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	100,00%	11,11%
D	25,00%		02 - data attivazione procedura on line accesso agli atti telematico	Efficienza	Entro 15-12-2023	AREA 1 Ufficio ARCHIVIO E PROTOCOLLO	100,00%	2,94%
						AREA 4 Ufficio GESTIONE SITO INTERNET ISTITUZIONALE E INTRANET CAMERALE	100,00%	3,34%
	25,00%		03 - grado di gradimento dell'incontro formativo interno "accesso agli atti telematico" (sommatoria valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno "accesso agli atti telematico" / totale valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno "accesso agli atti tel.co")	Qualità	>= 7 N.	AREA 2 Servizio RELAZIONE ESTERNE - URP - Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA	50,00%	2,94%
10,00%			07_008 - Piano Azioni Positive e sviluppo competenze delle risorse umane					
P	25,00%		01 - Implementazione dei dati per Relazione annuale del CUG (data invio al CUG griglia dati valutazioni performance organizzativa e individuale suddivise per genere, età e anzianità di servizio)	Efficacia	Entro 30-09-2023	AREA 1 Servizio Risorse Umane - Ufficio Trattamento Economico	25,00%	5,88%
P	25,00%		02 - Rinnovo comunicazione al personale per partecipazione concorsi a premio (n. comunicazioni inviate nell'anno)	Efficacia	>= 1 N.		25,00%	
P	50,00%		03 - Grado di copertura delle attività formative per il personale a livello di Area (n. dipendenti dell'Area che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno (esclusi i dirigenti) / n. totale dipendenti in servizio dell'area (esclusi i dirigenti))	Efficacia	>= 80,00 %	AREA 1 - Tutti i Servizi Uffici	50,00%	5,88%
						AREA 2 - Tutti i Servizi Uffici	100,00%	11,11%
						AREA 3 - Tutti i Servizi Uffici	100,00%	6,67%
						AREA 4 - Tutti i Servizi Uffici	100,00%	6,67%
10,00%			07_009 - Procedura di monitoraggio della concessione del Logo Camerale e redazione del Manuale di Immagine Grafica Coordinata CCIAA VE RO					
	35,00%		01 - data pubblicazione in intranet del Manuale di Immagine Grafica coordinata CCIAA VE RO	Efficacia	Entro 30-09-2023	AREA 2 Servizio PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'	35,00%	5,88%
	35,00%		02 - Grado di gradimento formazione specifica trasversale, per i	Qualità	>= 7 N.	AREA 2	35,00%	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO	
			responsabili di ufficio, servizio, settore (immagine grafica coordinata) (sommatoria valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno "immagine grafica coordinata" / totale valutazioni raccolte su gradimento del percorso formativo interno "immagine grafica coordinata")			Servizio RELAZIONE ESTERNE - URP - Ufficio COMUNICAZIONE/STATISTICA			
		30,00%	03 - % utilizzazione da parte degli uffici concedenti il logo del registro concessione logo (n. compilazioni del registro concessione logo per i contributi effettuate entro 5gg., dalla data del provvedimento, dal Servizio Promozione Territori / totale contributi gestiti dal Servizio Promozione)	Efficienza	>= 60,00 %	AREA 1 Servizio PROMOZIONE TERRITORI	30,00%	5,88%	
10,00%			07_0010 - Sviluppo e integrazione dei sistemi di comunicazione e trasparenza in ottica integrata con le Aziende del Gruppo CCIAA						
	AT	50,00%	01 - Grado di trasparenza dell'amministrazione (Azienda Mercato di Lusia) (Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione (Azienda Mercati) / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione)	Qualità	>= 100,00 %	AZIENDA PER IL MERCATO DI LUSIA	95,00%	33,33%	
	AT	50,00%	02 - Grado di trasparenza dell'amministrazione (Camera Servizi) (Somma dei punteggi conseguiti per ciascun obbligo di pubblicazione e ciascuna dimensione monitorata nella griglia di valutazione(Camera Servizi) / Massimo punteggio conseguibile da griglia di valutazione)	Qualità	>= 100,00 %	CAMERA SERVIZI Srl	95,00%	20,00%	
50,00%			OS8. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione.						
14,28%			08_001 - Valorizzazione e del patrimonio immobiliare dell'Ente finalizzato all'efficientamento e contenimento dei costi						
	AT	30,00%	01 - Numero di contratti "ponte" in carico al provveditorato (n. di contratti "ponte" in carico al provveditorato nell'anno)	Volume	<= 4 N.	AREA 2 Servizio PROVVEDITORATO	50,00%		
	AT	35,00%	02 - n. verifiche in cantiere effettuate nell'anno per costruzione nuova sede via Torino	Efficienza	>= 15 N.	AREA 2 Servizio GESTIONE DEL PATRIMONIO DEL GRUPPO CCIAA - Ufficio SUPPORTO PATRIMONIO	50,00%	5,88%	
	AT	35,00%	03 - % restituzione pareri Ufficio Legale al RUP (n. pareri ricevuti nell'anno dal RUP dall'Ufficio legale / n. pareri richiesti dal RUP all'Ufficio legale nell'anno)	Efficienza	>= 100,00 %	AVVOCATURA CAMERALE	100,00%	5,88%	
14,28%			08_002 - Mantenimento dell'efficienza dell'utilizzo delle risorse stanziare per iniziative di promozione e di manutenzione immobili affidate a Camera Servizi						
		25,00%	01 - Tempistica invio relazione semestrale situazione economico-finanziaria Camera Servizi (data invio relazione economico-finanziaria del primo semestre Camera Servizi)	Efficienza	Entro 31-07-2023		25,00%		
		25,00%	02 - % risorse rendicontate da Camera Servizi per interventi realizzati sul territorio in nome e per conto della Camera (risorse rendicontate da Camera Servizi per iniziative promozionali nell'anno / risorse assegnate dalla CCIAA a Camera Servizi per iniziative promozionali nell'anno)	Efficacia	>= 85,00 %	CAMERA SERVIZI Srl	25,00%	20,00%	
		25,00%	03 - Razionalizzazione costi forniture Camera Servizi costi forniture rendicontate / costi forniture previste nell'anno da contr.tto	Efficienza	<= 1 N.		25,00%		
		25,00%	04 - Razionalizzazione costi manutenzioni ordinarie Camera Servizi	Efficienza	<= 1 N.		25,00%		

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore	Tipo	Target 2023	Unità organizzative coinvolte	Peso ind. su UO	Peso Obiet. OOsU UO
			(costi manutenzioni ordinarie rendicontate nell'anno da Camera Servizi / costi manutenzioni ordinarie previste da contratto Camera Servizi)					
14,32%			08_003 - Azioni di razionalizzazione e efficientamento Azienda Mercati					
	50,00%		02 - Contenimento costi di struttura Azienda Mercati (costi di struttura Azienda Mercati anno "n" / costi di struttura Azienda Mercati anno "n-1")	Efficienza	<= 0,90 N.	AZIENDA PER IL MERCATO DI LUSIA	50,00%	33,33%
	50,00%		01 - Equilibrio economico gestione corrente Azienda Speciale Mercati (costi di struttura+costi istituzionali Azienda Mercati / ricavi ordinari)	Efficienza	<= 1 N.		50,00%	
14,28%			08_004 - Azioni di razionalizzazione e gestione del portafoglio partecipate					
	80,00%		01 - n. di provvedimenti di Giunta di gestione delle partecipate (n. di provvedimenti di Giunta di gestione delle partecipate adottati nell'anno "n")	Volume	>= 2 N.	AREA 1 AVVOCATURA CAMERALE	80,00%	5,88%
	20,00%		02 - % partecipazione camerale alle assemblee delle partecipate (n. assemblee di partecipate alle quali la Camera è risultata presente nell'anno / n. convocazioni assemblee di partecipate della Camera pervenute nell'anno)	Efficacia	>= 90,00 %		20,00%	
14,28%			08_005 - Aggiornamento inventario e procedura di gestione delle sale multimediali delle sedi camerali.					
	50,00%		01 - % realizzazione attività correlate all'apertura della nuova sede di via Torino (- Trasferimento server ticketing = 30% - Dismissioni e rottamazione delle apparecchiature informatiche presenti nel CED e aggiornamento Libro degli Inventari = 35% - Dismissioni e rottamazione delle apparecchiature informatiche presenti nel DEPOSITO e aggiornamento Libro degli Inventari = 35% Attività da chiudersi entro il 31/12/2023)	Efficienza	>= 100,00 %	AREA 4 Ufficio SVILUPPO RISORSE INFORMATICHE - Ufficio RISORSE TECNOLOGICHE	50,00%	6,67%
	50,00%		02 - Realizzazione manuale operativo sale multimediali (data realizzazione manuale operativo sale multimediali)	Efficienza	Entro 31-10-2023		50,00%	
14,28%			08_006 - Efficacia nella gestione delle risorse economiche					
	50,00%		01 - Bilancio consolidato CCIAA e Aziende del Gruppo Camera (Data approvazione Bilancio consolidato CCIAA e Aziende del Gruppo Camera)	Efficienza	Entro 31-10-2023	AREA 2 Servizio RAGIONERIA	70,00%	5,88%
	50,00%		02 - Implementazione modulo SIPA verso SIPA PLUS (data avvio modulo SIPA plus)	Efficienza	Entro 30-09-2023		30,00%	
14,28%			08_007 - Gestione economico-finanziario Azienda per il Mercato di Lusia					
	100,00%		01 - Supporto alla gestione contabile dell'Azienda Speciale per il Mercato di Lusia (% realizzazione: - approvazione preventivo economico nei termini = 50% - approvazione Bilancio consuntivo nei termini = 50%)	Efficienza	>= 100,00 %	AREA 2 Servizio CONTABILITA' E RACCORDO SISTEMA CAMARALE	100,00%	5,88%

Di seguito sono presentati:

- i cruscotti con obiettivi, indicatori e target per la misurazione della performance individuale dei Dirigenti;
- i cruscotti con obiettivi, indicatori e target per la misurazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative.

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

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 1 - Segretario Generale				
02_OO1 - Promuovere l'internazionalizzazione delle imprese con azioni e iniziative realizzate in sinergia con società/enti partecipati - Realizzazione iniziative di supporto all'internazionalizzazione realizzate tramite la società Venicepromex				35,00%
70,00%	01 – realizzazione di progetti di particolare impatto strategico per i territori di riferimento	n. iniziative realizzate tramite Venicepromex su incarico e per conto della CCIAA VE RO in materia di promozione del settore “giostre” e “vetro”	>= 2 N.	
30,00%	02 - programmazione iniziative in materia di internazionalizzazione finanziate con 20%	n. giorni dalla data di ricezione del decreto Mise di approvazione dell'incremento del 20% per progetto internazionalizzazione alla data di delibera di Giunta di programmazione delle iniziative	<= 60 gg	
SG_01 - Nuova struttura organizzativa dell'ente Ridefinizione della struttura dell'ente con revisione delle UO di macro e micro organizzazione delle relative competenze				35,00%
100,00%	01 - data approvazione nuova struttura organizzativa dell'ente	data approvazione nuova struttura organizzativa dell'ente	Entro 30-10-2023	
SG_02 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 1 Formazione continua per rispondere ai cambiamenti e alle evoluzioni del contesto esterno ed interno con un'attenzione anche alle modalità di gestione e valutazione delle risorse umane.				15,00%
100,00%	01 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 1	n. unità di personale Area 1 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 1	>= 100,00 %	P
SG_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 1 in materia di anticorruzione e trasparenza Salvaguardare i processi dell'area dirigenziale con particolare riferimento agli aspetti inerenti le materie della trasparenza e dell'anticorruzione				15,00%
80,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT
20,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 1	n. monitoraggi PTPCT - AREA1 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 2 - Amministrazione Interna e Progetti Internazionali				
04_004 - Realizzazione del Laboratorio del Fuoco L'iniziativa rientra nell'ambito degli interventi previsti dalla L.R. n. 3/2003 per lo sviluppo economico-locale dell'area della provincia di Rovigo.				30,00%
30,00%	01 - verifica regolare esecuzione contratto d'acquisto macchinari	data verifica regolare esecuzione contratto d'acquisto macchinari	Entro 31-10-2023	
40,00%	02 - Acquisto dei macchinari per allestimento Laboratorio del Fuoco (data approvazione progetto esecutivo)	data approvazione progetto esecutivo	Entro 30-06-2023	
30,00%	03 - Affidamento lavori edili e impiantistici per realizzazione Laboratorio del Fuoco (Data aggiudicazione lavori)	Data aggiudicazione lavori edili e impiantistici	Entro 31-12-2023	
08_007 - Gestione economico-finanziario Azienda per il Mercato di Lusia				20,00%
100,00%	01 - Supporto alla gestione contabile dell'Azienda Speciale per il Mercato di Lusia	% realizzazione: - approvazione preventivo economico nei termini = 50% - approvazione Bilancio consuntivo nei termini = 50%	>= 100,00 %	
D2_01 - Razionalizzazione ed efficientamento delle sedi camerali e gestione patrimonio Azienda Mercati Azioni di riqualificazione energetica finalizzati alla riduzione dei consumi e relativi costi				20,00%
100,00%	01 - Individuazione e programmazione di iniziative di efficientamento energetico	data delibera di Giunta di recepimento studio per interventi di efficientamento energetico sulle sedi camerali	Entro 31/07/2023	
D2_02 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 2				15,00%
100,00%	01 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 2	n. unità di personale Area 2 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 2	>= 100,00 %	P
D2_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 2 in materia di anticorruzione e trasparenza Salvaguardare i processi dell'area dirigenziale con particolare riferimento agli aspetti inerenti le materie della trasparenza e dell'anticorruzione				15,00%
80,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT
20,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 2	n. monitoraggi PTPCT - AREA 2 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 3 - Regolazione del Mercato				
05_002 - Iniziative informative sulla Finanza alternativa per sostenere la crisi d'impresa Incontri formativi alla PMI sul tema della finanza complementare per sostenere la crisi d'impresa				20,00%
50,00%	01 - n. eventi di prima informazione sulla finanza complementare	n. eventi di prima informazione sulla finanza complementare	>= 1 N.	
50,00%	02 - % customer iniziative con giudizio buono - ottimo	% customer iniziative con giudizio buono - ottimo	>= 60,00 %	
05_006 - Adeguamento attività di mediazione civile al nuovo dettato del d.lgs. 219/2016 Attivazione c/o la Camera di Commercio dell'attività di mediazione civile				25,00%
100,00%	01 - n. mediazioni gestite c/o le sedi camerali	n. mediazioni gestite c/o le sedi camerali	>= 130 N.	
D3_01 - Supporto alla realizzazione della sede CCIAA di Mestre - via Torino Supporto alla realizzazione della sede CCIAA di Mestre - via Torino per gli aspetti giuridico-legali inerenti le procedure				25,00%
100,00%	01 - n. incontri di assistenza legale	n. incontri di assistenza legale per	>= 3 N.	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 3 - Regolazione del Mercato				
	per lavori sede Via Torino	lavori sede Via Torino		
D3_02 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 3 Formazione continua per rispondere ai cambiamenti e alle evoluzioni del contesto esterno ed interno con un'attenzione anche alle modalità di gestione e valutazione delle risorse umane.				15,00%
100,00%	01 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 3	n. unità di personale Area 3 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 3	>= 100,00 %	P
D3_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 3 in materia di anticorruzione e trasparenza Salvaguardare i processi dell'area dirigenziale con particolare riferimento agli aspetti inerenti le materie della trasparenza e dell'anticorruzione				15,00%
80,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT
20,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 3	n. monitoraggi PTPCT - AREA 3 restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
Dirigente Area 4 - Registro Imprese e Semplificazione Amministrativa				
D4_01 - Sperimentazione del servizio del Suap Light presso i piccoli Comuni del Veneziano e Rodigino Con il progetto Suap Light la Camera offre un servizio di verifica formale dei procedimenti amministrativi della piattaforma SUAP camerale				70,00%
100,00%	01 - n. comuni con avvio sperimentale servizio "Suap Light"	n. comuni con avvio sperimentale servizio "Suap Light"	>= 8 N.	S
D4_02 - Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale - Area 4				15,00%
100,00%	01 - % copertura delle procedure di valutazione del personale Area 4	n. unità di personale Area 4 che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale Area 4	>= 100,00 %	P
D4_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi dell'Area 4 in materia di anticorruzione e trasparenza Salvaguardare i processi dell'area dirigenziale con particolare riferimento agli aspetti inerenti le materie della trasparenza e dell'anticorruzione				15,00%
80,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT
20,00%	02 - Attuazione delle misure approvate nell'ambito del PTPCT - Area 4	n. monitoraggi PTPCT restituiti al Servizio Amministrazione Trasparente	>= 2 N.	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Promozione e Sviluppo del Territorio				
07_005 - Implementazione dell'utilizzo del CRM camerale per l'attività promozionale del PID - Punto Impresa Digitale				25,00%
100,00%	01 - % realizzazione piano miglioramento CRM - PID	Entro 31/7/2023 realizzazione della parte teorica – metodologica = 40% Entro 31/12/2023 inserimento delle imprese partecipanti al bando voucher digitale 2022 con pulizia del dato – almeno il 50% = 60%	>= 100,00 %	
PT_01 - Programmazione e rendicontazione progetti finanziati con incremento del 20% del diritto annuale Assicurare la raccolta e disponibilità delle relazioni di programmazione e di rendicontazione dei progetti finanziati con incremento del 20% del diritto annuale				25,00%
100,00%	01 - Tempistica raccolta e	n. relazioni per	>= 100,00 %	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Promozione e Sviluppo del Territorio				
	trasmissione relazioni di programmazione e di rendicontazione progetti 20% per inserimento in Integra	programmazione/rendicontazione progetti 20% trasmesse nei tempi / n. relazioni programmazione/rendicontazione progetti 20% richieste		
PT_02 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Promozione e Sviluppo del Territorio				25,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Promozione e Sviluppo del Territorio	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Promozione e Sviluppo del Territorio	>= 20 h.	P
PT_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Promozione e Sviluppo del Territorio in materia di trasparenza Salvaguardare i processi del Settore con particolare riferimento agli aspetti inerenti la trasparenza				25,00%
100,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo				
RU_01 - Efficiamento procedure e gestione dei rapporti di lavoro				50,00%
100,00%	01 - data elaborazione proposta regolamento disciplina part time	data elaborazione proposta regolamento disciplina part time	Entro 30-09-2023	P
RU_02 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo				25,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	>= 20 h target periodico: >= 0 h	P
RU_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo in materia di trasparenza Salvaguardare i processi del Settore con particolare riferimento agli aspetti inerenti la trasparenza				25,00%
100,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Semplificazione Amministrativa				
SA_01 - Coordinamento eventi promossi dell'Area 4				50,00%
100,00%	- n. incontri realizzati per la PMI nell'anno	n. incontri realizzati per la PMI entro il 31/12 dell'anno di riferimento sui principali strumenti per la digitalizzazione dell'impresa)	>= 3 N.	D
SA_02 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Semplificazione Amministrativa				25,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Semplificazione Amministrativa	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Semplificazione Amministrativa	>= 20 h target periodico: >= 0 h	P
SA_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Semplificazione Amministrativa in materia di trasparenza Salvaguardare i processi del Settore con particolare riferimento agli aspetti inerenti la trasparenza				25,00%
100,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Programmazione Integrazione Controllo della Gestione e Qualità				
PQ_01 - Indagine di people satisfaction				25,00%
100,00%	01 - data inserimento nella intranet elaborazione dati benessere organizzativo	data inserimento nella intranet elaborazione dati benessere organizzativo	Entro 30-04-2023	P
PQ_02 - Aggiornamento sistema del sistema di misurazione e valutazione della Performance				25,00%
100,00%	01 - 09_OO2 Aggiornamento Sistema di misurazione e valutazione della performance	data invio alla dirigenza proposta di modifica Sistema di misurazione e valutazione della performance	Entro 30-09-2023	P
PQ_03 - Accrescimento delle competenze – PO Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità				25,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità	>= 20 h target periodico: >= 0 h	P
PQ_04 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Programmazione Controllo di Gestione Qualità in materia di trasparenza Salvaguardare i processi del Settore con particolare riferimento agli aspetti inerenti la trasparenza				25,00%
100,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2023	PESO OB. INDIVIDUALE
PO - Settore Economico Finanziario				
08_006 - Efficacia nella gestione delle risorse economiche				25,00%
70,00%	01 - Bilancio consolidato CCIAA e Aziende del Gruppo Camera	Data approvazione Bilancio consolidato CCIAA e Aziende del Gruppo Camera	Entro 31-10-2023	S
30,00%	02 - Implementazione modulo SIPA verso SIPA PLUS	data avvio modulo SIPA plus	Entro 30-09-2023	
EF_01 - Rendicontazione progetti finanziati con incremento del 20% del diritto annuale				25,00%
100,00%	01 - Tempistica trasmissione documentazione contabile di rendicontazione progetti 20%	n. documenti contabili per rendicontazione progetti 20% trasmessi nei tempi richiesti / n. totale documenti contabili richiesti per rendicontazione progetti 20%	>= 100,00 % target periodico: >= 0,00 %	
EF_02 - Accrescimento delle competenze - PO Settore Economico Finanziario				25,00%
100,00%	01 - Formazione continua PO Settore Economico Finanziario	n. ore di formazione usufruite nell'anno - PO Settore Economico Finanziario	>= 20 h target periodico: >= 0 h	P
EF_03 - Coordinamento e monitoraggio dei processi del Settore Economico Finanziario in materia di trasparenza Salvaguardare i processi del Settore con particolare riferimento agli aspetti inerenti la trasparenza				25,00%
100,00%	DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	>= 95,00 %	AT

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

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

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

Di seguito vengono, quindi, indicate le iniziative programmate dalla Camera per il triennio 2023 – 2025, l'attuazione delle quali è monitorata, a livello strategico, con apposito indicatore nell'ambito dell'Obiettivo Strategico n. 7 "Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere", mentre le principali azioni da realizzare nel 2023 sono calate operativamente con indicatori e target nell'obiettivo operativo cod. 07_OO8 - Piano Azioni Positive e sviluppo competenze delle risorse umane".

Obiettivo 1: Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente sui temi delle politiche di pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.		
Azioni		
Indicatori e tempi di realizzazione		
1	Indagine di Benessere organizzativo integrata con specifica sezione di rilevazione dei bisogni/esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dalla Camera in tema di pari opportunità	realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo con cadenza biennale
2	Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere attraverso i vari canali informativi a disposizione della Camera (dati sul personale; studi/documenti utili in materia; Piano azioni positive; ODS specifici; vademecum; ecc.)	aggiornamento e implementazione pagina intranet dedicata al CUG con cadenza annuale
3	Integrazione del Sistema di valutazione con previsione di strumenti idonei a mitigare la differenziazione di valutazione tra Aree che può essere determinata dalla diversa percezione del valutatore della scala di voti prevista dal sistema	Entro il 31/12/2023
4	Verifica della possibilità di attivazione, in collaborazione con il CUG, di uno "sportello di ascolto" permanente rivolto al personale per raccogliere suggerimenti, proposte ma anche criticità e segnalazioni	Studio di fattibilità entro il 31/12/2024

Obiettivo 2: Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere		
Azioni		Indicatori e tempi di realizzazione
1	Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori (diffusione della webconference) ed implementazione della strumentazione informatica necessaria	n. iniziative formative/incontri realizzati in webconference /totale iniziative/incontri realizzati (monitoraggio annuale)
2	Continuità nell'adozione, anche al termine della fase emergenziale, del lavoro agile con definizione di modalità e criteri idonei a garantire le pari opportunità e l'accesso anche in relazione a specifiche necessità di conciliazione tempi di vita e lavoro	Monitoraggio annuale
3	Mantenere e sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro, del part-time nonché della flessibilità dell'orario di lavoro.	Monitoraggio annuale su utilizzo part-time e telelavoro annuale
4	Promozione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti	Individuazione metodologia e avvio mappatura nel triennio
5	Implementazione dei dati forniti dall'Amministrazione al fine di una maggiore analisi sull'effettiva parità di genere nell'ente (carichi di lavoro, valutazioni, differenziali di retribuzione, pesature su uffici/aree, ecc.)	Individuazione griglia e tipologia di dati per relazione del CUG 2023

Obiettivo 3: consolidamento del ruolo del CUG, anche tramite adeguato supporto da parte di tutti gli uffici interessati per il funzionamento operativo dell'organismo, e della collaborazione dello stesso con l'OIV		
Azioni		Indicatori e tempi di realizzazione
1	Attivazione di percorsi formativi specifici per i componenti del CUG finalizzati all'implementazione delle competenze/conoscenze necessarie	n. percorsi formativi realizzati: almeno 1 nel triennio (entro il 2025)

Obiettivo 4: Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-correlato.		
Azioni		Indicatori e tempi di realizzazione
1	consolidamento/miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di parità e pari opportunità	monitoraggio annuale complessivo delle azioni contenute nel DVR

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Analisi del contesto esterno

L'esame del contesto economico-sociale nel quale la Camera si trova ad operare è propedeutica alla verifica di particolari condizioni di criticità che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. A tal fine per un'analisi approfondita dei dati di dettaglio sul territorio di competenza della Camera di Commercio Venezia Rovigo si rinvia alle specifiche sezioni contenute nella Relazione Previsionale Programmatica 2023 (Paragrafo 1 "Analisi del contesto di riferimento") approvata dal Consiglio con deliberazione n. 16 del 28/10/2022 e pubblicata sul sito istituzionale nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" al seguente link:

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

Di seguito, per un approfondimento più specifico in materia di corruzione si riportano le risultanze così come estratte dalla relazione relativa al secondo semestre 2021 redatta dalla Direzione Investigativa Antimafia.

Lo scenario regionale

Le forti ripercussioni determinate nell'ultimo biennio dalla pandemia da Covid-19 sul sistema economico nazionale sembrerebbero non aver intaccato significativamente il tessuto economico-imprenditoriale del Veneto. Questa si conferma infatti una delle 3 regioni settentrionali che maggiormente contribuisce alla formazione del PIL nazionale attraverso una ricchissima e variegata realtà economica incentrata sull'industria manifatturiera, sul commercio (settore meccanico, moda e agroalimentare), sul turismo e l'edilizia grazie anche alla presenza di numerose infrastrutture quali interporti, aeroporti e porti che conferiscono al territorio il ruolo di strategico crocevia per i traffici commerciali verso i Balcani e il Nord Europa. La dotazione infrastrutturale e logistica della Regione risulta la più sviluppata dell'intero Nord Est e oltre a contemplare il porto di Venezia e i due maggiori interporti italiani di Padova e Verona verrà prossimamente implementata dalle Grandi Opere della superstrada Pedemontana veneta e dalla nuova linea AV/AC Verona – Padova. Un bacino di interessi economici così importante connotato da una ricchezza territoriale destinataria di ingenti fondi in grado di polarizzare investimenti sia statali, sia esteri potrebbe rappresentare dunque terreno fertile per la criminalità mafiosa e affaristica allo scopo di estendere i propri interessi e infiltrarsi nei canali dell'economia legale tanto attraverso complesse attività di riciclaggio e reimpiego di capitali illecitamente accumulati, quanto nella gestione delle risorse pubbliche. Particolare attenzione per la prevenzione di probabili tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in quest'ultimo settore richiederanno anche i prossimi giochi olimpici e paraolimpici di Milano e Cortina del 2026.

Nel merito il Prefetto di Belluno, Mariano SAVASTANO, ha sottolineato l'importanza del rafforzamento degli strumenti di prevenzione e il ruolo centrale del Gruppo Interforze individuato quale "cabina di monitoraggio del sistema di prevenzione. L'obiettivo da perseguire oggi è quello di coniugare, in ragione dell'attuale situazione emergenziale, non soltanto da un punto di vista sanitario ma anche economico e sociale, la celerità della risposta dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali nell'erogazione delle risorse del PNRR nel termine di utilizzo (2026) per la realizzazione dei molteplici progetti necessari alla modernizzazione del nostro Paese, senza comprimere gli strumenti operativi previsti dalla legislazione antimafia, in particolare le misure di prevenzione che nella loro qualità di frontiera avanzata di tutela, salvaguardano la legalità e l'integrità del sistema economico. Un impegno importante, costante e di lungo periodo che tutte le risorse dello Stato devono assumere ed affrontare sinergicamente per salvaguardare lo sviluppo economico - sano e competitivo - delle nostre imprese, di Cortina d'Ampezzo, della Regione Veneto e di tutto il Paese e, naturalmente, per la migliore organizzazione dei prossimi giochi olimpici invernali Milano-

Cortina 2026". L'estrema fertilità e le indiscusse potenzialità offerte dalla Regione hanno ormai consolidato la scelta anche della criminalità calabrese di radicarsi in questo territorio. Nel merito si è espresso il Procuratore della Repubblica di Catanzaro, Nicola GRATTERI, il quale in un'intervista rilasciata a Il Mattino di Padova ha dichiarato che "le mafie sono presenti a Nordest perché c'è denaro e la possibilità di gestire il potere dei soldi. Vengono lì per vendere cocaina e con quei soldi comprano tutto ciò che è in vendita, cercando poi di entrare – anche come soci di minoranza – nelle aziende, per poi eroderle piano piano e infine comprarle per pochi spicci. La 'ndrangheta si sta espandendo in modo significativo nel Nordest, forse anche perché non incontra alcuna resistenza sul piano sociale ... Il Veneto ci sembra la nuova frontiera di conquista della 'ndrangheta, rispetto a posizioni già consolidate in Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Piemonte e Lombardia."

Numerose sono infatti le investigazioni che negli ultimi anni evidenziano la presenza della 'ndrangheta sul territorio. Tra le altre si ricordano le operazioni "Fiore Reciso" (2014-2018), "Terry", "Camaleonte", "Avvoltoio" e "Hope" che hanno comprovato come la 'ndrangheta anche al Nord sia orientata a dominare il traffico/spaccio di stupefacenti, le estorsioni, il riciclaggio e il successivo reinvestimento di capitali. Più recente conferma circa tale radicamento si è avuta con l'operazione "Isola Scaligera" del 5 giugno 2020 che ha evidenziato la presenza e svelato il modus operandi tipico di un locale di 'ndrangheta. Nel senso anche la "Taurus" del 15 luglio 2020 conclusa con l'esecuzione a Verona e in altre città d'Italia di alcune ordinanze nei confronti degli appartenenti alle famiglie GERACE-ALBANESE-NAPOLI-VERSACE.

Anche in questi casi è emerso il comportamento tipico di un vero e proprio locale di 'ndrangheta, che operando secondo i tipici schemi delle consorterie criminali calabresi, si esprime con la creazione di un reticolo di solidi rapporti con amministratori pubblici e imprenditori e con il ricorso solo se necessario alla manifestazione della forza di intimidazione e all'assoggettamento.

Di particolare interesse per il semestre in esame la sentenza del processo di primo grado relativo alla già accennata indagine Camaleonte, con la quale il 6 luglio 2021 il Tribunale di Padova ha inflitto in primo grado 77 anni di carcere a 7 degli imputati coinvolti nell'Operazione.

Anche la criminalità campana ha fatto rilevare, nel corso degli anni, la propria operatività sul territorio soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Emblematiche sono state nel senso le operazioni "Piano B" che aveva messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI e "At Last".

Un cenno merita anche la criminalità pugliese. A Verona veniva riscontrata una cellula del clan DI COSOLA di Bari attiva nel traffico di droga mentre per la commissione di reati predatori sarebbe emersa l'operatività di pregiudicati foggiani e brindisini.

Con riferimento a cosa nostra già alcune investigazioni del passato avevano evidenziato la presenza di soggetti collegati a famiglie siciliane che riciclavano capitali attraverso investimenti immobiliari soprattutto a Venezia. Più di recente sarebbe stato confermato il forte interesse delle consorterie palermitane a infiltrarsi nei canali dell'economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali.

Anche le investigazioni svolte nel semestre confermano che tra i principali interessi della criminalità anche al di fuori dall'ambito mafioso vi siano i tentativi di infiltrazione nel tessuto economico-produttivo soprattutto attraverso la commissione di reati economico finanziari e di truffe finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici.

Sul territorio sarebbero inoltre presenti gruppi di matrice etnica in prevalenza albanesi, nigeriani, romeni e bulgari che risulterebbero attivi anche nello spaccio di droga.

Provincia di Venezia

Il ricco tessuto produttivo del capoluogo di regione caratterizzato da un elevato tasso di industrializzazione e un importante flusso turistico rappresenta ormai da anni anche per la criminalità organizzata di tipo mafioso una valida opportunità per estendere i propri affari illeciti oltre i confini regionali. Tra le operazioni più recenti si ricorda ad esempio un'attività investigativa condotta nel novembre 2019 nell'ambito della quale sono stati disarticolati gruppi calabresi operanti nella provincia di Venezia e riconducibili alla cosca GRANDE ARACRI di Cutro (KR), che agivano per acquisire aziende in crisi attraverso l'usura e le estorsioni.

Per quanto attiene invece la criminalità campana l'operatività dei CASALESI che era emersa nella provincia già dagli anni '90 ha trovato conferma nell'operazione "At last" che ha colpito 82 soggetti ritenuti tra l'altro responsabili di usura, estorsione, riciclaggio e altri reati fiscali con contestuale sequestro di beni per un valore di circa 10 milioni di euro.

La sentenza n. 10106/2019 dell'11 novembre 2020 emessa dal Tribunale di Venezia descrive compiutamente il tentativo di esportazione in Veneto del modello di criminalità mafiosa tipico del Sud dove politica, interessi commerciali, edilizi, potere di intimidazione, spaccio ed usura si intrecciano in modo indistinguibile. Nel dispositivo viene sostanzialmente confermato l'impianto accusatorio iniziale che ha portato tra l'altro all'arresto di un rappresentante di un'amministrazione comunale evidenziando l'ipotesi di voto di scambio e la presenza della camorra già dal 2002 attraverso un sodalizio criminale facente riferimento al clan dei CASALESI organizzato autonomamente e inserito stabilmente nelle attività produttive e bancarie. Gli interessi criminali spaziavano dal riciclaggio all'usura, dalle rapine alle estorsioni a cui si affiancavano le classiche attività dello spaccio di sostanze stupefacenti, della gestione della prostituzione e dell'introduzione illegale di lavoratori nelle imprese.

Nel semestre in esame particolare rilievo assumono gli esiti dell'operazione "Markt" condotta il 15 settembre 2021 dalla DIA di Trieste e dalla Guardia finanza. Sono stati colpiti dai provvedimenti restrittivi 9 soggetti già in passato evidenziatisi per contiguità ad un sodalizio criminale camorristico attivo in Friuli-Venezia Giulia e Veneto orientale.

Essi sarebbero stati ritenuti responsabili di estorsione aggravata dal metodo mafioso per avere costretto con condotte reiterate e intimidatorie numerosi commercianti ambulanti friulani e veneti a non esercitare la propria attività imprenditoriale. In particolare tali comportamenti intimidatori sarebbero stati orientati ad impedire il regolare svolgimento a Bibione (VE) di una manifestazione fieristica estiva. Lo scopo sarebbe stato quello di conseguire il diretto controllo delle attività commerciali condizionando così il libero mercato e lo sviluppo economico della rinomata località turistica. Nel merito giova precisare che il Tribunale del Riesame ha annullato l'ordinanza di custodia cautelare di conseguenza gli indagati sono stati scarcerati. Si attende l'esito del ricorso in Cassazione proposto dal competente Procuratore.

Ulteriore investigazione condotta in tema di criminalità organizzata è l'operazione "Papillon" conclusa dai Carabinieri il 30 novembre 2021. Le attività di polizia hanno attinto 39 soggetti tra cui alcuni ex componenti della "Mala del Brenta" in particolare il gruppo dei mestrini che come si legge negli atti "nel breve volgere di pochi anni, si era andato progressivamente strutturando con un'organizzazione stabile, capace di contare su una vasta rete di rifornimenti di sostanze stupefacenti, con un'altrettanta collaudata gerarchia di distribuzione: con rigide regole compartimentali, su base territoriale, che poteva fare affidamento su patti di alleanza, regimi di monopolio e di non ingerenza. Il sodalizio armato e pericoloso capace di agire con 'metodo mafioso' mirava al pieno controllo delle attività criminali sul territorio tentando di coesistere con un insieme di altre realtà criminali concorrenti, altrettanto agguerrite, che negli anni hanno preso possesso del territorio.

Provincia di Rovigo

L'economia della provincia di Rovigo è essenzialmente basata su attività agricole e appare meno appetibile per le mire della criminalità organizzata. Non si registrano infatti presenze mafiose stabili. Pur in assenza di evidenze, nel semestre i fenomeni criminali maggiormente presenti riguardano lo spaccio di sostanze stupefacenti ad opera di italiani e di stranieri. Infine, la citata vocazione agricola del territorio agevola anche casi di "caporalato".

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

Indice di criminalità 2022

Si fornisce, infine, un ulteriore contributo mediante l'estrazione dei dati ricavati dal Sole 24 Ore riguardanti la classifica nazionale delle provincie con riferimento all'indice della criminalità anno 2022 : <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>

Tipologia reati	VENEZIA			ROVIGO		
	Posizione nella classifica nazionale suddivisa per provincie (tot. 106)	Denunce / 100.000 abitanti	Numero totale denunce	Posizione nella classifica nazionale suddivisa per provincie (tot. 106)	Denunce / 100.000 abitanti	Numero totale denunce
Usura	54	0,1	1	25	0,4	1
Associazione per delinquere	70	0,5	4	73	0,4	1
Associazione di tipo mafioso	101	0	0	87	0	0
Riciclaggio e impiego di denaro	72	1,2	10	4	7,4	17

Analisi del contesto interno

Relativamente al contesto interno si sottolinea che dalla relazione annuale redatta dal RPCT per l'anno 2022, non emergono segnalazioni di fenomeni corruttivi di alcun tipo, né procedimenti disciplinari a carico del personale.

Per un approfondimento si rinvia al testo integrale pubblica sul sito istituzionale e scaricabile al seguente link: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/Corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

Le misure di prevenzione della corruzione

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

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	Dirigenti	Misura attuabile qualora ricorra la fattispecie
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale; 4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità; 5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera; 6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Camera; 7. il dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	- astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi. - le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice di comportamento portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconferibilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconferibilità / incompatibilità	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Dirigenti	Misura in atto

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
PTPCT e formazione	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità - Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera - Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti 	Dirigenti	Misura in atto
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	Per la struttura della Camera, l'applicazione di procedure di rotazione risulta essere inattuabile, per le ridotte dimensioni della Camera. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."	Dirigenti	Misura in atto
Trasparenza	Misure di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013. - rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016; - rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche; - pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano). 	Dirigenti	Misura in atto
Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione.	Dirigenti	Misura in atto
Controllo	Misure di controllo	<ul style="list-style-type: none"> - effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti finali i Dirigenti ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Camera, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti. 	Dirigenti	Misura in atto

Specificazioni delle misure:

Regolamenti camerale:

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

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

- Regolamento per l'esecuzione dei controlli a richiesta ai sensi dell'art. 5 del Decreto 21 aprile 2017, n. 93
- Manuale di gestione del protocollo, flussi documentali, archivi 2020
- Regolamento di organizzazione (Delibera Consiglio n.5 del 23/04/2021)
- Regolamento sull'accesso agli impieghi nella Camera di Commercio di Venezia Rovigo (Delibera Consiglio n.5 del 23/04/2021)
- Regolamento incarichi individuali
- Regolamento sul controllo analogo
- Regolamento Avvocatura camerale
- Regolamento Affidamento Avvocati Esterni
- Regolamento adempimenti ex artt 14 e 47 DLgs_33-2013
- Regolamento interventi economici a sostegno economia locale
- Regolamento contributi partecipazioni non societarie
- Regolamento sanzioni diritto annuale
- Regolamento dati sensibili e giudiziari DG 281
- Regolamento esami agenti affari in mediazione
- Regolamento camerale per l'applicazione delle sanzioni amministrative per gli Agenti d'affari in mediazione
- Regolamento funzionamento cassa interna
- Regolamento incarichi extra istituzionali
- Regolamento internazionalizzazione imprese
- Regolamento patrocini
- Regolamento servizio ispettivo
- Regolamento sponsorizzazioni e convenzioni
- Regolamento sui criteri per la nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici per l'aggiudicazione di contratti pubblici di appalto e concessioni banditi dalla Camera di Commercio
- Regolamento per la disciplina del diritto di accesso documentale e del diritto di accesso civico e generalizzato
- Regolamento alienazione patrimonio immobiliare
- Regolamento sui procedimenti amministrativi
- Regolamento acquisizioni sottosoglia
- Regolamento incentivo funzioni tecniche

Codice di comportamento

Con determinazione Presidenziale n. 11 dell'11/2/2016 è stato adottato, previa approvazione da parte dell'OIV, il Codice di Comportamento della Camera di Commercio di Venezia Rovigo Delta Lagunare, che è stato oggetto di valutazione preventiva da parte del personale. Sui contenuti del

Codice di comportamento sono state effettuate giornate formative con cadenza biennale, nel 2016, nel 2018 e nel 2020.

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

Con delibera di Giunta n. 161 del 10 settembre 2021, è stata approvata la bozza dell'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, come riformulato dall'art. 1 co. 44 della legge n. 190/2012 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione").

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali; Partecipazione a convegni, congressi e seminari

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

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

Pantouflage

La Legge 190/2012, introducendo il comma 16 ter, all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha stabilito che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti". In sostanza tale disposizione riguarda il divieto di svolgere successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro attività derivanti da situazioni lavorative pregresse ed, in quanto tali, incompatibili. Su tale tema, la stessa ANAC ha espresso il parere 18/02/2015 AG/08/2015/AC, il quale specifica che detta normativa «mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto». La norma è rivolta ai dipendenti nel senso più ampio del termine e ricomprende anche i soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Essa rappresenta uno dei punti di forza della strategia di prevenzione della corruzione nell'ambito del P.N.A.

Inoltre è opportuno rafforzare l'informazione su tutto il personale, al fine di scoraggiare comportamenti impropri anche dei dipendenti non dirigenti. Per quanto riguarda i bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici viene inserito l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità, ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Infine viene inserita apposita clausola negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

Rotazione del personale

Con Ordini di Servizio n. 7 del 22.2.2022, n. 10 del 22.5.2022, n. 11 del 31.5.2022, n. 12 dell'8.6.2022, n. 15 del 19.7.2022, n. 16 del 16.8.2022, n. 18 del 12.9.2022, n. 23 del 3.11.2022, n. 28 del 21.12.2022 e n. 20 del 29.12.2022 sono state effettuate significative rotazioni del personale, anche con l'inserimento di nuovo personale.

Più in generale, come auspicato nella circolare n.1/2013 del DFP anche in riferimento alla dirigenza, data la presenza di un organico ridotto, ovvero di competenze estremamente specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, si è provveduto con diversi accorgimenti organizzativi, quali: la previsione di una gestione collegiale (compresenza di almeno un altro addetto) in determinate fasi del procedimento più esposte di altre al rischio di corruzione; la

previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato; lo svolgimento di controlli a campione sugli atti gestiti da personale che non può ruotare; la programmazione di un affiancamento per il trasferimento di competenze per poter attuare, in prospettiva, la vera e propria rotazione.

Tutela del whistleblower

L'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower". La norma è stata recentemente modificata ad opera del d.lgs. 179/2017. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela, già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In particolare, la norma de qua garantisce il pubblico dipendente che, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Secondo le disposizioni della normativa vigente e del PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

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

La Camera, in relazione alla Procedura prevista dall'art. 6, 4° co. del codice di comportamento per il personale camerale, con Determinazione del Dirigente Area 3 n. 112 del 23.09.2022 ha acquistato una piattaforma informatica esclusivamente dedicata, sviluppata per soddisfare le più rigide esigenze in fatto di sicurezza e riservatezza, punto essenziale della procedura di whistleblowing. La gestione degli accessi e dei dati avviene infatti nel rigoroso rispetto del quadro normativo e certificato dagli standard della norma ISO/IEC 27001 (sistema di gestione delle informazioni), garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati.

Formazione

In materia di anticorruzione è stata realizzata una giornata di formazione, a cura del RPCT e del Servizio Amministrazione Trasparente, svoltasi il 29 novembre 2022, in materia di whistleblowing.

Il diritto di accesso civico generalizzato

Con deliberazione di Consiglio n. 23 del 16 dicembre 2022 la Camera ha aggiornato il Regolamento per la disciplina del diritto di accesso documentale, del diritto di accesso civico e generalizzato, che al suo interno prevede anche il "registro degli accessi", pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" e aggiornato con cadenza semestrale.

In merito agli obiettivi strategici/operativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo e il correlato collegamento con la misurazione e valutazione della performance, si rimanda alla Sezione 2 dove sono stati indicati con l'indicazione della sigla AT. Le modalità di monitoraggio sull'attuazione di quanto previsto nella presente sezione del PIAO, nonché sull'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione qui individuate, sono riportate alla Sezione 4 "Monitoraggio)".

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

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

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 La struttura organizzativa

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

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

All'Area 1 – “Segretario Generale” compete la promozione e lo sviluppo dei territori (trasversale con l'Area 2), l'attività di supporto alla digitalizzazione delle imprese, la gestione della Segreteria generale e delle risorse umane, sviluppo organizzativo, il trattamento economico e la formazione del personale, l'orientamento al lavoro e la gestione documentale. In staff al Segretario Generale opera l'“Avvocatura camerale”.

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

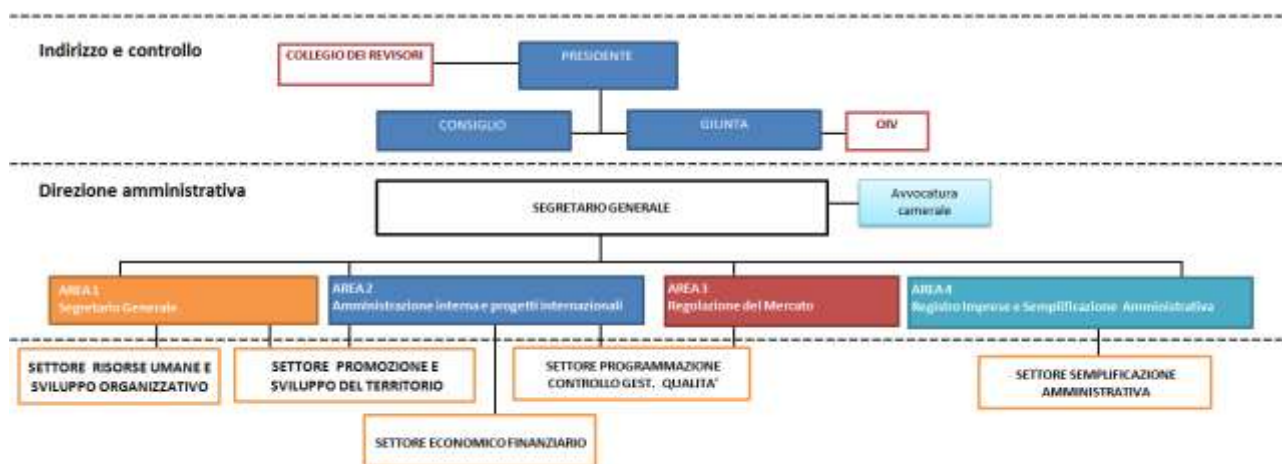
L'Area 3 – “Regolazione del Mercato” cura la tutela della proprietà industriale, del consumatore e della fede pubblica; si occupa delle Sanzioni e Protesti e dell'Amministrazione trasparente.

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

Al vertice della struttura vi è il Segretario Generale.

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

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



Livelli organizzativi

La CCIAA di Venezia Rovigo conta attualmente (con aggiornamento al 16/01/2023) n. 123 dipendenti di cui:

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%
Dirigenti	3	1	4	3,25%
D	10	20	30	24,39%
C	21	59	80(*)	65,04%
B	3	3	6	4,88%
A	1	2	3	2,44%
Totali	38	85	123	100%

(*) una unità di personale di categoria C risulta in aspettativa

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

Dotazione di personale per area (dati aggiornati al 16/01/2023)		
Area Dirigenziale	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato
Area 1 Segretario Generale	23	0
Area 2 Amministrazione Interna e Progetti Internazionali	37	0
Area 3 Regolazione del Mercato	17	0
Area 4 Registro Imprese e Semplificazione Amministrativa	46	0
TOTALE	123	0

Ampiezza media delle unità organizzative	
AREA 1 - Segretario Generale	N. Personale
Settore PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO (compresa PO)	10
Servizio Promozione territori	3
Servizio PID 4.0	1
- Ufficio Supporto digitalizzazione imprese	1
Ufficio Segreteria generale	3
Servizio Orientamento al lavoro	1
Settore RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO (compresa PO)	7
Servizio Sviluppo Organizzativo e formazione	0
Servizio Risorse Umane	4
- Ufficio Trattamento economico	2
Ufficio Archivio e Protocollo	4
Avvocatura camerale	1
Dirigente Area 1	1
Totale complessivo Area 1	23
Media di personale per Unità Organizzativa	1,83
AREA 2 - Amministrazione interna e progetti internazionali	N. Personale
Settore ECONOMICO FINANZIARIO (compresa PO)	18
Servizio Ragioneria	4
Servizio Provveditorato	4
Servizio Contabilità e Raccordo strutture di sistema	1
Servizio Gestione del patrimonio gruppo CCIAA	1
- Ufficio Supporto patrimonio e Provveditorato	3
Servizio Diritto Annuale	4
Settore PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	12
Ufficio Certificazioni estero	4

Ampiezza media delle unità organizzative	
Servizio Relazioni esterne-URP	5
- Ufficio Comunicazione/Statistica	3
Ufficio Progetti internazionali	3
Settore PROGRAMMAZIONE INTEGRAZIONE CONTROLLO DELLA GESTIONE E QUALITA - PRESIDIO DELLA SEDE DI ROVIGO (compreso PO)	3
Servizio programmazione, controllo e qualità	2
Dirigente Area 2	1
Totale complessivo Area 2	37
Media di personale per Unità Organizzativa	2,57
AREA 3 - Regolazione del mercato	N. Personale
Settore PROGRAMMAZIONE INTEGRAZIONE CONTROLLO DELLA GESTIONE E QUALITA - PRESIDIO DELLA SEDE DI ROVIGO	2
Servizio Amministrazione Trasparente	2
Servizio Tutela del consumatore e della fede pubblica	2
- Ufficio Metrico e Vigilanza	8
Servizio Sanzioni e Protesti	2
- Ufficio Protesti	1
Ufficio Tutela della proprietà industriale	1
Dirigente Area 3	1
Totale complessivo Area 3	17
Media di personale per Unità Organizzativa	2,29
AREA 4 - Registro Imprese e semplificazione amministrativa	N. Personale
Settore SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (compreso PO)	42
Servizio Informatica	0
Ufficio Sviluppo risorse informatiche	2
Ufficio Gestione sito internet istituzionale e intranet camerale	1
Ufficio Risorse Tecnologiche	1
Servizio RI: Registro Imprese, Albi e Ruoli	4
- Ufficio Nuovi Servizi R.I. – Qualità del dato	2
- Ufficio Albi e Ruoli	3
- Ufficio Sanzioni RI	2
Servizio RI: Albo Imprese Artigiane (AIA)-SUAP-Prodotti e servizi innovativi	6
- Ufficio Prodotti e Servizi innovativi camerali	8
Servizio RI: Registro Imprese e REA	11
Servizio Ambiente	2
- Ufficio Unico Regionale Ambiente	1
Dirigente Area 4	1
Totale complessivo Area 4	46
Media di personale per Unità Organizzativa	3,00
Media personale per Area Dirigenziale	30,50

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il quadro normativo e l'esperienza 2020-2021

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

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

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

Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid-19, si evidenzia la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni)

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

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

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

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

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

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

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

Successivamente, considerato il non completo superamento del quadro pandemico e nelle more dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del comparto Enti Locali, con ODS n. 26 del 20/12/2021, si è proceduto ad una prima strutturazione, ancorché ancora transitoria, del lavoro agile con l'adozione dei seguenti strumenti:

- Mappatura dei processi ai fini dell'applicazione del lavoro agile;
- Accordo individuale;
- Scheda individuale obiettivi;
- Informativa sulla sicurezza;
- Modello per la richiesta di adesione.

La suddetta strutturazione è stata operativa, con successive proroghe, fino al 31/12/2022 nell'ambito del quadro e con le risultanze di seguito indicate:

I dati del lavoro agile nella CCIAA Venezia Rovigo					
Periodo di riferimento	Dal 1/1/2022 al 31/12/2022				
Persone in lavoro agile	n. 69 unità su n. 125 (n- unità personale in servizio nel corso del 2022 esclusa una unità in aspettativa e i dirigenti) pari al 55,2% di seguito il dettaglio per Area e per incarico di responsabilità e genere:				
	Dimensioni	n. unità in SW	n. unità tot	% SW	ore medie
	Area1	12	23	52,17%	358,1383
	Area2	24	36	66,67%	407,0729
	Area3	11	16	68,75%	506,7945
	Area4	22	50	44,00%	341,9609
	Posizioni Organizzative	3	5	60,00%	201
	Responsabili Servizio	11	17	64,71%	289,31
	Responsabili Ufficio	14	19	73,68%	375,47
	Personale senza incarico	41	84	48,81%	442,03

I dati del lavoro agile nella CCIAA Venezia Rovigo					
	Maschi	19	36	52,78%	424,10
	Femmine	50	89	56,18%	382,14
N. GG / mese	<p>A tutto il personale che ha aderito con apposito accordo al lavoro agile sono stati assegnati n. 2 giorni massimi a settimana indipendentemente dal ruolo di responsabilità rivestito. E' inoltre prevista la possibilità, in via straordinaria e temporanea e fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, al fine e con l'esclusivo scopo di limitare i possibili contagi nelle sedi della Camera di Commercio, di derogare il limite massimo dei giorni possibili in lavoro agile ove ricorrano le seguenti casistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore è in quarantena asintomatico; • il lavoratore ha familiari conviventi in quarantena; • il lavoratore ha figli di età inferiore o uguale a 16 anni che fruiscono dell'attività didattica a distanza (DAD); <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore, a seguito di contatto accertato o presunto con soggetto positivo, nel luogo di lavoro, è in attesa delle disposizioni (tampone-quarantena) dalle autorità sanitarie competenti (medico di base – ULSS competente); • il lavoratore è riconosciuto "fragile" ai sensi dell'art. 26 comma 1 del DL 18/2020. <p>In tutti questi casi, previa autorizzazione del dirigente, è consentita la fruizione di un periodo di lavoro in modalità agile, per più giorni consecutivi, necessari a coprire il singolo periodo interessato dalle situazioni elencate. Il dipendente che non abbia già un accordo di lavoro agile in essere, dovrà sottoscriverne uno limitato al periodo interessato.</p>				
Criteri di individuazione delle risorse utilizzati	<ul style="list-style-type: none"> • in tutti gli uffici è stato garantito il presidio in presenza assicurando il servizio agli sportelli e di back-office con turnazioni anche dei dipendenti che hanno aderito al lavoro agile; • la co-presenza negli uffici è avvenuta garantendo il distanziamento a norma; • per la modalità in lavoro agile il dipendente ha utilizzato prevalentemente dotazione HD e SW propria con la possibilità di richiedere la fornitura della stessa alla Camera ove la stessa non fosse sufficiente e in linea con gli standard di sicurezza previsti dalla Camera stessa. 				
KPI eventualmente utilizzati per il monitoraggio delle prestazioni	<ul style="list-style-type: none"> • i KPI utilizzati per il monitoraggio del lavoro prestato in modalità agile sono quelli definiti nel Piano della performance per i piani di miglioramento ai quali sono collegate le risorse per la produttività e il risultato, unitamente a quelli monitorati dal sistema qualità per ciascun processo della mappatura PARETO. Mensilmente il dipendente rendiconta per ciascun processo/obiettivo le attività svolte e la rendicontazione è validata dal diretto superiore e dal relativo dirigente. I risultati rispetto al periodo monitorato saranno evidenziati nel cruscotto dati monitoraggio intermedio (giugno) e finale (dicembre) 				

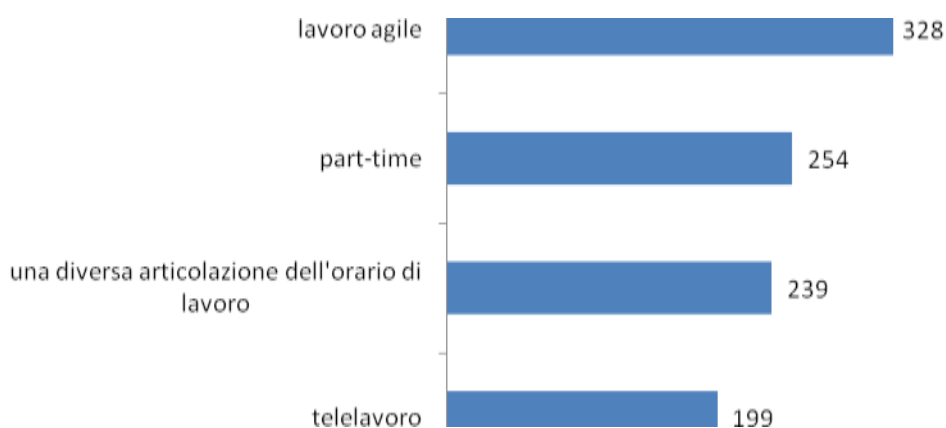
A partire dal 01/01/2023, tutti gli accordi sono scaduti senza ulteriore rinnovo e tutto il personale, con la sola eccezione dei lavoratori "fragili" così come identificati al comma 306, art. 1 della L. 197/2022 per i quali la norma ha previsto la proroga fino al 31/03/2023, è rientrato in presenza in attesa di una definizione strutturata e ordinaria del lavoro agile anche alla luce di quanto disposto, in materia, dal nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Enti Locali sottoscritto il 16/11/2022.

Rispetto all'impianto e alle modalità di applicazione come sopra illustrate si dovrà infatti procedere ad una rivisitazione/integrazione cogliendo la vera essenza dell'istituto al di fuori del contesto emergenziale e di quello post ottobre 2021, nei quali le decisioni hanno essenzialmente riguardato

le rotazioni del personale nello svolgimento di attività lavorativa non in presenza, e l'articolazione delle giornate tra presenze e fuori sede, per assicurare la prevalenza delle prime sulle seconde.

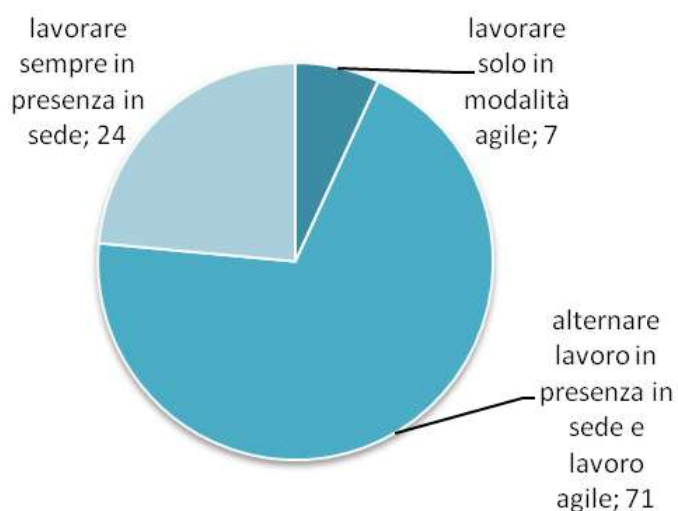
Si dovrà quindi partire dall'esperienza di questi tre anni di sperimentazione del nuovo istituto implementando gli strumenti già applicati, cogliendo le opportunità di miglioramento anche in relazione ai dati che emergono dall'indagine di benessere organizzativo realizzata nel 2022 e della quale si riportano di seguito le parti che riguardano il lavoro agile.

Quali delle seguenti misure per conciliare i tempi di vita con i tempi richiesti dal lavoro ritieni più utile (mettere in ordine di importanza da 1 a 4)	1° posto	2° posto	3° posto	4° posto	Punteggio complessivo
lavoro agile	54	21	22	5	328
part-time	18	34	30	20	254
una diversa articolazione dell'orario di lavoro	22	23	25	32	239
telelavoro	8	24	25	45	199



Complessivamente quanto sei soddisfatto del tuo orario di lavoro e di come si adatta alla tua vita privata	n. scelte	%
molto soddisfatto	38	37,25%
soddisfatto	57	55,88%
poco soddisfatto	6	5,88%
insoddisfatto	1	0,98%
Totale	102	100,00%

Potendo scegliere la tua modalità di prestazione lavorativa, preferiresti	n. scelte	%
lavorare solo in modalità agile	7	7,37%
alternare lavoro in presenza in sede e lavoro agile	71	74,74%
lavorare sempre in presenza in sede	24	25,26%
Totale	95	100,00%



Per quali motivi lavorare in modalità agile non rientra nelle tue preferenze (max 3 risposte)	n. scelte	% su totale scelte	% scelta su rispondenti (24)
difficoltà nelle relazioni nel contesto lavorativo	13	21,67%	54,17%
tipo di lavoro svolto	12	20,00%	50,00%
mancata assegnazione di strumenti informatici da parte dell'ente	10	16,67%	41,67%
difficoltà nell'organizzazione dei tempi di lavoro e rischio di disponibilità illimitata (mancata "disconnessione")	8	13,33%	33,33%
meno concentrazione	6	10,00%	25,00%
persistenza di una cultura lavorativa non improntata sul lavorare per risultati	6	10,00%	25,00%
ridotta/parziale modalità di accesso dei sistemi informativi e delle applicazioni	5	8,33%	20,83%
Totale	60	100,00%	

Ritieni che lavorare in modalità agile permette di (max 3 risposte)	n. scelte	% su totale scelte	% scelta su rispondenti (78)
ridurre i tempi di spostamento	46	20,81%	58,97%
assistere in modo migliore i figlie/o i famigliari	39	17,65%	50,00%
essere più produttivo sul lavoro	32	14,48%	41,03%
ridurre i costi di spostamento	30	13,57%	38,46%
avere maggiore autonomia organizzativa nel lavoro	23	10,41%	29,49%
avere più tempo libero	17	7,69%	21,79%
affrontare con più entusiasmo le giornate che devono essere lavorate in presenza in sede	14	6,33%	17,95%
lavorare in clima di maggiore fiducia e responsabilità	11	4,98%	14,10%
risparmiare energie	9	4,07%	11,54%
Totale	221	100,00%	

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale e piano formativo

OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE

L'articolo 6 del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n.113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione strategica "trasversale", che ha la funzione di assorbire al suo interno una pluralità di atti riferibili negli enti locali, sostanzialmente, agli ambiti seguenti:

- Piano triennale dei fabbisogni di personale – P.T.F.P. (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001);
- Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006).

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in precedenza assolta mediante l'adozione, da parte della Giunta camerale, del c.d. P.T.F.P., confluiscono altresì la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del D.Lgs. n.165/2001) e il Piano della formazione del personale.

I due riferimenti applicativi della norma di cui sopra (D.L. n. 80/2021) sono:

- Il D.P.R. n. 81/2022, che ha individuato gli adempimenti soppressi per effetto dell'introduzione del PIAO, e tra questi, per la parte qui d'interesse, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 1 del decreto);
- Il D.M. n. 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, le scadenze e le sanzioni in caso di omessa o tardiva adozione.

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

In particolare, la presente sezione del PIAO per il triennio 2023-2025:

1. riassume il quadro normativo di riferimento - inerente il fabbisogno di personale e il piano formativo - ed assume come base di partenza la dotazione organica fissata dal Decreto Ministeriale 16 febbraio 2018;
2. effettua la ricognizione delle eccedenze e delle situazioni di soprannumero di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001);
3. stima il fabbisogno quantitativo di personale per il triennio 2023 – 2025 per far fronte alle funzioni assegnate alla Camera di Commercio in seguito alle modifiche apportate alla L. n. 580/93 dal D.Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016 (concernente l' *“Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”*), dal Decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 16/2/2018 (*“Riduzione delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale”* in GU. n. 57 del 9.3.2018, che all'art. 7, primo comma, ha fissato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio), dal Decreto MISE 7 marzo 2019 (*“Ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale”*), oltre che alle attività esercitate e dipendenti da Accordi, Convenzioni ed altri moduli collaborativi attuati dall'Ente;
4. tiene conto dei limiti finanziari nella programmazione delle assunzioni disposti dalle leggi di Bilancio di anno in anno in vigore;
5. individua il fabbisogno qualitativo: profili professionali di cui disporre in relazione agli obiettivi da conseguire;
6. programma le assunzioni nelle diverse forme previste e gli Istituti collegati normativamente alla gestione delle Risorse Umane (part-time e formazione).

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

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

L'interpretazione del quadro normativo vigente è piuttosto complessa; tale complessità è dovuta al fatto che si affiancano – e in parte sovrappongono – allo stato attuale, **due complessi di norme**, uno **“speciale”**, specifico per il sistema camerale, ed uno **“generale”**, fondato sul D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.

Disposizioni “generali”	
articoli 6, 6-ter, 30, 33, 34, 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.	Prevedono in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e modulazione della dotazione organica, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6); - ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, pena il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro e la nullità degli atti posti in essere (art. 33); - comunicazione dei dati del piano al Dipartimento Funzione Pubblica entro trenta giorni dall'adozione (art. 6-ter); - mobilità “per ricollocazione” di personale in disponibilità (art. 34 e 34-bis), preventiva rispetto al concorso; - modalità di reclutamento del personale e di passaggio diretto tra amministrazioni diverse (art. 35 e art. 30)
art. 2, comma 13, del D.L. n. 95/2012	Prevede l'accoglimento di domande di ricollocazione presentate da personale iscritto negli elenchi di disponibilità.
articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	Introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione.
articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022	Soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO.
articolo 4, comma 1, lett. c) del D.P.C.M. n. 132/2022	Contenente gli Schemi attuativi del PIAO: Piano-tipo, con la guida alla compilazione.
Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.	
In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (https://piao.dfp.gov.it) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.	
Decreto Ministeriale del 22/07/2022 in G.U. n. 215 del 14/09/2022	Definisce le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, ai sensi dell'art. 6-ter, primo comma, del D.Lgs. n. 165/2001.
Linee guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, adottate con provvedimento del 06/10/2022 e redatte dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità.	
CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022	Il riferimento riguarda in particolare gli artt. 13 e 15 afferenti le Progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali).

Disposizioni “speciali”

<p>art. 3 “Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazioni delle sedi e del personale” del D.Lgs. n.219/16 ed art. 7 del D.M. 16.2.2018</p>	<p>Si dispongono la programmazione dei fabbisogni e la possibile rideterminazione dell’organico tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati dal MISE con decreto del 07/03/2019 (emanato ai sensi dell’art. 7 terzo comma del D.M. 16.2.2018).</p> <p>L’art. 7, primo comma, del D.M. 16.2.2018 ha fissato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio.</p>
<p>comma 9 e 9 bis dell’art.3 del D.Lgs. n.219/16</p>	<p>Sulle suddette disposizioni “speciali” si è innestata la norma (comma 9-bis dell’art.3 del D.Lgs. n. 219/16) inserita dall’art. 1 comma 450 della legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019), che ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino a completamento delle procedure di mobilità di cui all’art. 3 del D.Lgs. n.219/16, le Camere di commercio non oggetto di accorpamento (come la CCIAA di Venezia Rovigo) possano procedere all’assunzione di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente, nel rispetto delle procedure di ricollocazione del personale soprannumerario previste dalle norme sopra citate.</p>
<p>Decreto MISE 7 marzo 2019 “Ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull’intero territorio nazionale”</p>	<p>Ha formalizzato i servizi e le attività che le Camere di Commercio sono tenute a svolgere sul territorio nazionale e individuato gli ambiti prioritari di intervento nel settore promozionale.</p>

La medesima Legge di bilancio per l’anno 2023 non ha modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle Camere di Commercio che, pertanto, resta regolato, anche per il 2023, dall’art. 3, commi 9 e 9-bis del d.lgs. n. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal D.Lgs. n. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge). Quindi, anche per il 2023, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle CCIAA accorpate o non interessate da accorpamento saranno possibili, previa programmazione dei fabbisogni, solo nei limiti stabiliti dall’art. 3, comma 9-bis del D.Lgs. n. 219/2016 (introdotto dall’art. 1, comma 450 della L. 145/2018), fermo restando l’ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all’ultima dotazione organica formalmente adottata (ai sensi dell’art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001).

Pertanto, anche per l’anno 2023, la possibilità di procedere a nuove assunzioni deve rispettare il limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell’anno 2022, al fine di assicurare l’invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

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

LA SITUAZIONE ATTUALE

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

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

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

Questa dotazione rappresenta il limite numerico tenuto in considerazione per esprimere in termini finanziari il valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.223.782,99) – vedi tabella seguente), che si ottiene *“riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento”*.

“Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del P.T.F.P., potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dell’art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.”

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

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

Il valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.223.782,99) è espresso in dettaglio nella seguente tabella:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA dm 16/02/2018	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	4	€ 181.043,20	€ 43.256,65	€ 15.388,67	€ 239.688,52
Categoria D3	5	€ 126.030,56	€ 30.112,48	€ 10.712,60	€ 166.855,64
Categoria D1	31	€ 781.389,49	€ 186.697,39	€ 66.418,11	€ 1.034.504,98
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI	36	€ 907.420,05	€ 216.809,87	€ 77.130,70	€ 1.201.360,63
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	81	€ 1.881.442,82	€ 449.533,13	€ 155.973,93	€ 2.486.949,89
Categoria B3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria B1	7	€ 145.110,27	€ 34.671,20	€ 12.334,37	€ 192.115,85
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	7	€ 145.110,27	€ 34.671,20	€ 10.572,32	€ 190.353,79
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	4	€ 79.634,24	€ 19.027,01	€ 6.768,91	€ 105.430,15
TOTALE	132	€ 3.194.650,58	€ 763.297,86	€ 265.834,54	€ 4.223.782,99

* comprende stipendio base (retribuzione tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria con elemento perequativo conglobato, come da CCNL 16/11/2022), tredicesima, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

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

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria, come da CCNL 16.11.2022 (con l’elemento perequativo conglobato);

- l'indennità di comparto a carico del bilancio, l'indennità ex terzo/quarto livello;
- gli oneri previdenziali ed assistenziali e l'IRAP.

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

Alla data del 31.12.2022, non solo non si riscontra personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, ma si rileva - pur a fronte di incrementi già in parte noti delle attività e delle competenze camerali - la deficienza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante (-8 unità).

Infatti, la situazione organica al 31/12/2022 della Camera di Commercio Venezia Rovigo è come di seguito rappresentata:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/2018 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 (TESTE) *	POSTI VACANTI	PERSONALE PT	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 31/12/2022
DIRIGENTI	4	3	-1	0	3
Categoria D3	5	5	0	0	5
Categoria D1	31	26	-5	4	25,1889
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	36	31	-5	4	30,189
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	81	80	-1	18	75,089
Categoria B3	0	0	0	0	0
Categoria B1	7	6	-1	0	6
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	7	6	-1	0	6
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	4	4	0	0	4
TOTALE	132	124	-8,0	22	118,278

(*) di cui n. 2 unità (1 di categoria D e 1 di categoria A) hanno svolto l'ultimo giorno di servizio il 31/12/2022; ai fini del conto annuale le suddette due unità sono da considerarsi cessate anno 2022.

Con la riclassificazione del personale del Comparto Funzioni Locali, che entrerà in vigore il 1° aprile 2023 ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, è prevista la sostituzione delle categorie (A, B, C, D) con le Aree, ponendosi come obiettivo l'attualizzazione delle declaratorie delle aree professionali

adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine del riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Infatti, il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del medesimo Contratto stabilisce l'articolazione del personale in 4 aree, che corrispondono a 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente: Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

In esito alla riclassificazione del personale, l'Ente camerale dovrà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree di Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione (le quali, per comodità, sono già state evidenziate nelle varie tabelle contenute nel presente Piano) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

In relazione a ciò, si ritiene di scarso rilievo riportare in questo contesto la declinazione dei profili professionali attualmente in essere in Camera di Commercio di Venezia Rovigo (il cui superamento è prossimo) e si rinvia all'ulteriore successivo provvedimento che sarà adottato dall'Ente, con il quale, in relazione al proprio modello organizzativo, saranno identificati i nuovi profili professionali, da collocare nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16/11/2022.

Pertanto, anche per poter fare una programmazione incisiva in termini di fabbisogno qualitativo, dovranno essere introdotti i nuovi profili professionali, attualmente allo studio di un Comitato costituito presso Unioncamere Veneto, previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

Alla situazione organica al 31/12/2022 di cui alla precedente tabella corrisponde un costo del personale in servizio al 31/12/2022 pari ad una spesa finanziaria complessiva inferiore a quella della dotazione di approvazione ministeriale, come di seguito evidenziata:

CATEGORIA	PERSONALE AL 31/12/2022 teste	IMPONIBILE LORDO ANNUO	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	3	€ 135.782,40	€ 32.442,49	€ 11.541,50	€ 179.766,39
Categoria D3	5	€ 126.030,56	€ 30.112,48	€ 10.712,60	€ 166.855,64
Categoria D1	26	€ 655.358,93	€ 156.584,91	€ 55.705,51	€ 867.649,34
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	31	€ 781.389,49	€ 186.697,39	€ 66.418,11	€ 1.034.504,98
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	80	€ 1.858.215,13	€ 443.983,34	€ 153.999,58	€ 2.456.198,05
Categoria B3	0	€ -	€ -	€ -	€ -
Categoria B1	6	€ 124.380,24	€ 29.718,17	€ 10.572,32	€ 164.670,72
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	6	€ 124.380,24	€ 29.718,17	€ 7.048,21	€ 161.146,62
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	4	€ 79.634,24	€ 19.027,01	€ 6.768,91	€ 105.430,15
TOTALE	124	€ 2.979.401,49	€ 711.868,40	€ 245.776,31	€ 3.937.046,20

* comprende stipendio base (retribuzione tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria con elemento perequativo conglobato, come da CCNL 16/11/2022), tredicesima, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

Prendendo visione dei dati al 01/01/2023 (in considerazione delle uscite di personale e di eventuali variazioni del part time, avvenute con decorrenza 01/01/2023), si riportano i seguenti aggiornamenti della situazione dell'organico della Camera di Commercio Venezia Rovigo:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/2018 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2023 (TESTE)	POSTI VACANTI	PERSONALE PT COMPLESSIVO	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 01/01/2023
DIRIGENTI	4	3	-1	0	3
Categoria D3	5	4	-1	0	4
Catrgotia D1	31	26	-5	4	25,1889
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	36	30	-6	4	29,189
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	81	80	-1	18	75,089
Categoria B3	0	0	0	0	0
Categoria B1	7	6	-1	0	6
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	7	6	-1	0	6
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	4	3	-1	0	3
TOTALE	132	122	-10,0	22	116,278

LA RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE

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

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

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

Come si evince dalle tabelle soprariportate, alla data del 31.12.2022 (come anche al 01/01/2023) non vi è personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, anzi è evidente - pur a fronte di incrementi delle attività e delle competenze camerale - la deficienza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante: tra l'altro, a fronte di una vacanza di organico teorica di 10 unità (132-122, al 1° gennaio 2023), il delta effettivo tra la dotazione e le unità in servizio, in termini di unità equivalenti (FTE), è pari a 15,722 unità (132-116,278).

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

- l'assistenza alla digitalizzazione delle imprese,
- la valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo,
- l'orientamento al lavoro e alle professioni.

Alla luce della situazione sopra descritta, **non si ritiene che presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo siano presenti, alla data attuale, situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che, pertanto, la Camera di Commercio non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o di dirigenti.

FACOLTA' ASSUNZIONALI E DINAMICHE OCCUPAZIONALI

L'attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi resta regolato anche per il 2023 dall'art.3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. n.219/2016 per le CCIAA, come meglio illustrato nel paragrafo "Quadro normativo di riferimento" cui si fa rinvio.

La Legge n.197 del 29 dicembre 2022 - Legge di bilancio per l'anno 2023 - non ha modificato il suddetto regime, che pertanto rimane applicabile anche nel 2023.

Per la validità delle graduatorie dei concorsi pubblici, l'Ente opera ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: *"Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione."*

VERIFICA SITUAZIONE DELL'ENTE 2023

Nel rispetto del **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.223.782,99)**, la Camera, nell'ambito del PTFP, può:

- procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dell'art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- individuare di conseguenza la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni;
- procedere con il reclutamento del personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (2022).

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

Inoltre, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, va evidenziato che le **progressioni tra aree** effettuate entro il 31/12/2025, **"sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio**

2022), in misura non superiore allo **0,55% del monte salari dell'anno 2018**, relativo al personale destinatario" del medesimo CCNL.

Ora, queste risorse sono parte di quelle destinate dalla legge ai rinnovi contrattuali del triennio di riferimento e servono a finanziare le progressioni verticali nella sola fase transitoria di prima applicazione (si tratta, inoltre, di risorse collocate fuori dal fondo accessorio); il relativo importo va quantificato una sola volta in cifra fissa e può essere utilizzato, per la finalità indicata, dal 2023 fino al 2025; lo si desume dalla circostanza che il comma 612 della L. n. 234/2021 (nel modificare il comma 436 della L. n. 145/2012 che quantifica gli oneri per i rinnovi contrattuali dell'intero triennio 2019-2021), contiene l'inciso "nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018"; quindi, una volta quantificato l'importo (che è unico per tutto il triennio) spetta poi all'Ente decidere se spenderlo tutto in una annualità o suddividerlo in più annualità del triennio.

Ciò premesso, il calcolo dello 0,55% del monte salari 2018, effettuato sulla base dei dati del Conto annuale 2018 (certificato in data 20/08/2020), è il seguente:

MONTE SALARI 2018				
		TOTALE	DIRIGENZA	DIPENDENTI
TAB. 12	STIPENDIO	3.008.934,00 €	159.917,00 €	2.849.017,00 €
	RIA	52.200,00 €	1.762,00 €	50.438,00 €
	TREDICESIMA	278.551,00 €	31.339,00 €	247.212,00 €
	RECUPERI VARI	- 734,00 €		- 734,00 €
TAB. 13	IND. VACANZA CONTR.	6.441,00 €	1.163,00 €	5.278,00 €
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	262.154,00 €	213.231,00 €	48.923,00 €
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	89.670,00 €	77.045,00 €	12.625,00 €
	INDENNITA' COMPARTO	67.470,00 €		67.470,00 €
	ASSEGNO AD PERSONAM	2.610,00 €		2.610,00 €
	IND. ART 42	- €		- €
	RISCHI E DISAGIO	3.483,00 €		3.483,00 €
	IND. RESPONSABILITA'	50.803,00 €		50.803,00 €
	PRODUTTIVITA'	446.017,00 €		446.017,00 €
	INCENTIVI TECNICI	7.184,00 €		7.184,00 €
	ONORARI AVVOCATURA	8.279,00 €		8.279,00 €
	ELEMENTO PEREQUATIVO	17.650,00 €		17.650,00 €
	IND. VARIE	10.230,00 €		10.230,00 €
	STRAORDINARIO	83.775,00 €		83.775,00 €
	TOTALI	4.394.717,00 €	€ 484.457,00	€ 3.910.260,00
	0,550%			€ 21.506,43

Infine, sussiste la possibilità di recupero dei resti della capacità assunzionale - relativa ad un determinato anno - negli anni successivi: è un dato pacificamente acquisito (v. Corte Conti Sez. Riunite 52/2010 e Sez. Lombardia 167/2011, entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente tale possibilità).

Questa possibilità è stata confermata anche da Unioncamere Nazionale, rispondendo all'Ente il 09/01/2023 a seguito di un apposito quesito.

Quindi, per esempio, non c'è nessun problema ad utilizzare nel 2024 le risorse relative ai risparmi da cessazioni 2022 non utilizzate nel 2023.

Nello stesso tempo, possono essere utilizzate per il reclutamento di personale nel 2023 le risorse relative alle capacità assunzionali afferenti il 2022 (cessati 2021: € 88.838,97) che sono rimaste inutilizzate (“**resti 2022**”): **€ 14.806,50** (a fronte della spesa di € 74.032,47).

In generale, sui resti occorre però prestare attenzione ai seguenti aspetti:

- 1) ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 del D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 14/2014, i resti non possono essere cumulati oltre i 3 anni; la norma non sembra riguardare direttamente le CCIAA ma è prudente attenersi a tale limite;
- 2) per garantire la coerenza complessiva dei conteggi, la spesa potenziale massima, la spesa effettiva, le assunzioni possibili in una determinata annualità in base alla differenza tra queste due voci e al vincolo di spesa derivante dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (... che fa riferimento ai risparmi da cessazioni dell'anno precedente) vanno tutti calcolati con un criterio omogeneo; questo significa che per determinare la capacità assunzionale relativa al 2023, dovranno essere tutti calcolati tenendo conto dei nuovi valori del tabellare stabiliti dal CCNL 2022 (comprensivo anche dell'elemento perequativo). Gli eventuali resti inutilizzati relativi ad anni precedenti si cristallizzano invece nel loro valore storico, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con parere 25/SEZAUT/2017/QMIG.

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

Tutto ciò premesso, va innanzitutto evidenziato che presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo è aperta la graduatoria unica finale approvata con propria determinazione n. 61 del 06/04/2022 e relativa al concorso pubblico unitario tra le CCIAA di Venezia Rovigo e di Padova per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 12 posti di categoria C/C1, indetta per i profili:

- Specialista amministrativo per il controllo, le attività istituzionali, la comunicazione, la gestione risorse umane, acquisti, contabilità e ICT;
- Specialista anagrafico e di vigilanza e tutela del mercato;
- Specialista promozionale per i servizi per lo sviluppo delle imprese per l'occupazione e il placement.

Questo significa che la capacità assunzionale dell'Ente 2023 potrà essere “spesa” anche mediante lo scorrimento della suddetta graduatoria.

A questo punto, va individuata la capacità assunzionale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo per il 2023, corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nel 2022.

Nelle seguenti tabelle si riassume la dinamica del personale a partire dal 2022.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/18 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2022 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 (TESTE)**	POSTI VACANTI	PERSONALE PT	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 31/12/2022
DIRIGENTI	4	4, effettivi 3 (*)	3	-1	0	3
CATEGORIA D	36	33	31 **	-5	4	30,189
CATEGORIA C	81	72	80	-1	18	75,089
Categoria B3	0	0	0	0	0	0
Categoria B1	7	4	6	-1	0	6
CATEGORIA B	7	4	6	-1	0	6
CATEGORIA A	4	4	4 **	0	0	4
TOTALE	132	117	124 **	-8,0	22	118,278

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

(**) di cui n. 2 unità (1 di categoria D e 1 di categoria A) hanno svolto l'ultimo giorno di servizio il 31/12/2022; ai fini del conto annuale le suddette due unità sono da considerarsi cessate anno 2022.

Come si evince, il gap di personale rilevato ad inizio 2022 in Camera di Commercio di Venezia Rovigo è stato parzialmente colmato nel corso dell'anno e al 31/12/2022 la carenza di personale è complessivamente pari a 8 unità.

Considerato che due unità (1 di categoria D e 1 di categoria A) hanno poi cessato il rapporto di lavoro per pensionamento dall'1/01/2023, **il gap di personale al 01/01/2023 è di 10 unità.**

Di seguito il dettaglio delle uscite, ricomprendendo per completezza del quadro anche le due unità che hanno cessato il rapporto di lavoro dal 01/01/2023:

CATEGORIA	USCITE DAL 01.01.2022 AL 31.12.2022/01.01.2023	USCITE DAL 01.01.2022 AL 31.12.2022/01.01.2023	TOTALI USCITE
	per mobilità	per cessazione	2022 (con conteggi all'01/01/2023)
DIRIGENTI	1	0	1
CATEGORIA D	0	3	3
CATEGORIA C	1 (per interscambio)	3	4
Categoria B3	0	0	0
Categoria B1	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0
CATEGORIA A	0	1	1
TOTALE	2	7	9

Di seguito il dettaglio delle entrate:

CATEGORIA	ENTRATE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022	ENTRATE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022	TOTALI ENTRATE
	per mobilità	per concorso	2022
DIRIGENTI	0	0	0
CATEGORIA D	0	0	0
CATEGORIA C	1 (per interscambio)	11	12
Categoria B3	0	0	0
Categoria B1	0	0	0
CATEGORIA B	0	2 (quota d'obbligo: 1 categoria protetta e 1 disabile)	2
CATEGORIA A	0	0	0
TOTALE	1	13	14

La possibilità di procedere a nuove assunzioni nel 2023 per la Camera è subordinata al rispetto del limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell'anno 2022, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica. Va ricordato che le cessazioni per processi di mobilità (mobilità in uscita) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni, ai sensi dell'art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012 (convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012); nell'anno in esame, comunque, se ne sono verificate due.

Inoltre, come più sopra evidenziato, si potrà tener conto anche:

- dei "resti 2022" relativi alle risorse afferenti le capacità assunzionali 2022 (cessati 2021) che sono rimaste inutilizzate;
- delle risorse "straordinarie" (0,55% del monte salari 2018) previste per le progressioni tra le aree di cui all'art. 13, ottavo comma, del CCNL 16/11/2022.

Di seguito quindi si evidenzia il risparmio di spesa (calcolato a livello annuale) delle sole cessazioni avvenute nel corso del 2022.

RISPARMIO ANNUALE CESSATI 2022						
CATEGORIA	CESSATI NEL 2022	IMPONIBILE LORDO ANNUO	ONERI PREVIDENZIALI/ASSI STENZIALI	IRAP	TOTALE	NOTE
DIRIGENTI	1	€ 45.260,80	€ 10.814,16	€ 3.847,17	€ 59.922,13	1 MOBILITA' verso ALTRO ENTE
Categoria D3	1	€ 25.206,11	€ 6.022,50	€ 2.142,52	€ 33.371,13	N.B.: Il D3 in entrata pesa come il D1 costo a bilancio (il differenziale D1 D3 va a fondo)
Categoria D1	2	€ 50.412,23	€ 12.044,99	€ 4.285,04	€ 66.742,26	
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	€ 75.618,34	€ 18.067,49	€ 6.427,56	€ 100.113,39	
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	4	€ 92.910,76	€ 22.199,17	€ 7.897,41	€ 123.007,34	1 MOBILITA' verso ALTRO ENTE
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	0	€ -	€ -	€ -	€ -	
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	1	€ 19.908,56	€ 4.756,75	€ 1.692,23	€ 26.357,54	
TOTALE	9	€ 233.698,45	€ 55.837,57	€ 19.864,37	€ 309.400,39	
					€ 218.726,43	RISPARMIO CESSATI AL NETTO DELLE 2 MOBILITA'

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

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

Tuttavia, se le cessazioni del 2022 sono da considerarsi necessarie per la quantificazione del risparmio di spesa utile alle nuove assunzioni 2022, non possiamo non considerare - ai fini del calcolo del vuoto in organico – la dinamica occupazionale già prevista, perché certa, che avverrà nel corso del 2023 e che porterà a variare il gap negativo rispetto alla dotazione contemplata al 31/12/2019.

Per il 2023 sono programmate le uscite di seguito indicate, che derivano da dimissioni di personale già rassegnate a questa Camera di Commercio alla data del 11/01/2023 (e che possono avere decorrenza anche successiva):

CATEGORIA	USCITE CERTE DAL 01/01/2023 AL 31/12/2023 per cessazione/mobilità	NOTE
DIRIGENTI	1	n. 1 unità (dimissioni per pensionamento; cessazione al 31/07/2023)
CATEGORIA D	0	
CATEGORIA C	1	
Categoria C1	1	n. 1 unità (dimissioni in quanto vincitore di concorso presso altro Ente; uscita al 01/03/2023)
CATEGORIA B	0	
CATEGORIA A	0	
TOTALE	2	

Si sono verificate/sono in programma le seguenti entrate di personale nel corso del 2023:

CATEGORIA	ENTRATE CERTE DAL 01/01/2023 AL 31/12/2023	NOTE
DIRIGENTI	1	Incarico di Segretario generale dell'Ente camerale
CATEGORIA D	0	

CATEGORIA	ENTRATE CERTE DAL 01/01/2023 AL 31/12/2023	NOTE
CATEGORIA C	0	
CATEGORIA B	0	
Categoria B1	0	
CATEGORIA A	0	
TOTALE	1	

Quindi, rispetto a quanto definito nella dotazione organica recepita dal DM 16/02/2018, che fissa in 132 le unità di personale presenti in questa Camera di Commercio al 31/12/2019, il personale che sappiamo essere in servizio al 31/12/2023 - sulla base delle informazioni certe alla data del 11/01/2023 - è di 121 unità corrispondenti a n. 115,278 unità full time equivalent (FTE).

Va tuttavia tenuto presente lo scoperto della quota d'obbligo per le categorie protette - pari ad una unità - che si è creato all'01/01/2023, a seguito del pensionamento di un dipendente con analoga posizione: si rende necessario provvedere all'immissione in ruolo di un disabile nel 2023, come meglio dettagliato più avanti.

Di seguito il dettaglio.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019 come da allegato D al DM 16/02/2018	UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 (sulla base delle informazioni in possesso alla data del 11/01/2023)	FTE (full time equivalent) al 31/12/2023
DIRIGENTI	4	3	3
CATEGORIA D	36	30	29,189
CATEGORIA C	81	79	74,089
Categoria B3	0	0	0
Categoria B1	7	6	6
CATEGORIA B	7	6	6
CATEGORIA A	4	3	3
TOTALE	132	121	115,278

La tabella precedente evidenzia che alla data del 31.12.2023, tenendo conto delle informazioni certe alla data del 11/01/2023, non solo che non vi sarà personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, ma anche che il divario rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante è rimane significativo.

A seguito dell'esodo del personale già certo per il 2023 (come sopra evidenziato), il **costo del personale in servizio al 31/12/2023 ammonta** – sulla base delle informazioni a disposizione al 11/01/2023 - ad una spesa finanziaria complessiva inferiore a quella della dotazione di approvazione ministeriale, come di seguito evidenziata:

CATEGORIA	PERSONALE (in servizio 01/01+entrate previste 2023-uscite previste 2023)	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	3	€ 135.782,40	€ 32.442,49	€ 11.541,50	€ 179.766,39
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	30	€ 756.183,38	€ 180.674,89	€ 64.275,59	€ 1.001.133,86

CATEGORIA	PERSONALE (in servizio 01/01+entrate previste 2023-uscite previste 2023)	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	79	€ 1.834.987,44	€ 438.433,55	€ 152.025,23	€ 2.425.446,22
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	6	€ 124.380,24	€ 29.718,17	€ 7.048,21	€ 161.146,62
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	3	€ 59.725,68	€ 14.270,26	€ 5.076,68	€ 79.072,62
TOTALE	121	€ 2.911.059,13	€ 695.539,36	€ 239.967,21	€ 3.846.565,70

* comprende stipendio base (retribuzione tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria con elemento perequativo conglobato, come da CCNL 16/11/2022), tredicesima, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

CALCOLO DELLO SPAZIO FINANZIARIO ASSUNZIONALE PER IL 2023

➤ INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni è condizionato dal valore finanziario della dotazione organica ministeriale di cui al DM 16/02/2018: la suddetta dotazione rappresenta infatti il limite numerico tenuto in considerazione per esprimere in termini finanziari il **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.223.782,99)**, che si ottiene “riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento”. Il confronto con il costo complessivo del personale al 31/12/2022 (€3.937.046,20) porta ad individuare uno spazio finanziario teorico di spesa pari ad € 286.736,79. Tuttavia, risulta ragionevole tener da subito conto del costo complessivo del personale al 31/12/2023 - calcolato sulla base delle informazioni in possesso alla data del 11/01/2023, relative a movimenti certi del personale inerenti il 2023 - il quale ammonta ad € 3.846.565,70; quindi, **lo spazio finanziario realistico di spesa è dato dal delta delle due poste: € 377.217,29** (€ 4.223.782,99 meno € 3.846.565,70).

➤ INCREMENTO CALMIERATO

Ciononostante, poiché il legislatore ha fissato un tetto alle assunzioni possibili contenendole nell’ambito della spesa dei cessati 2022, l’incremento da tenere come riferimento per le assunzioni possibili nel 2023 - per questo Ente - è il seguente: € 218.726,43.

➤ INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l’incremento calmierato risulta inferiore allo spazio finanziario teorico; la Camera di Commercio di Venezia Rovigo può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell’incremento calmierato. La Camera di Commercio di Venezia Rovigo **può assumere entro lo spazio finanziario di €218.726,43.**

Tuttavia, possono essere utilizzate per il reclutamento di personale nel 2023 anche le risorse relative alle capacità assunzionali afferente il 2022 (cessati 2021: € 88.838,97) che sono rimaste inutilizzate (“**resti 2022**”): **€ 14.806,50** (a fronte della spesa di € 74.032,47).

Infine, è disponibile, ai sensi dell’art. 13 del CCNL 16/11/2022, la somma - non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018 (€ 21.506,43) - per le progressioni tra aree del personale destinatario del CCNL 16/11/2022 (progressioni da effettuarsi entro il 31/12/2025, ma spetta poi all’Ente decidere se spenderlo tutto in una annualità o suddividerlo in più annualità del triennio 2023-2025).

Nelle due seguenti tabelle, si riepilogano le informazioni suddette:

	SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE (valore della dotazione organica ministeriale di cui al DM16/02/2018) A	COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE AL 31/12/2022 B	COSTO COMPLESSIVO STIMATO DEL PERSONALE AL 31/12/2023 C	SPAZIO FINANZIARIO TEORICO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2023 A-B	SPAZIO FINANZIARIO REALISTICO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2023 A-C	SPAZIO FINANZIARIO EFFETTIVO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2023
CONFRONTO DELLA SPESA RELATIVA ALLA DOTAZIONE ORGANICA MINISTERIALE CON LA SPESA DEL PERSONALE AL 31/12/2022	4.223.782,99 €	3.937.046,20 €		286.736,79 €		
CONFRONTO DELLA SPESA RELATIVA ALLA DOTAZIONE ORGANICA MINISTERIALE CON LA SPESA STIMATA DEL PERSONALE AL 31/12/2023	4.223.782,99 €		3.846.565,70 €		377.217,29 €	
TETTO DI SPESA PER IL 2023 (CESSAZIONI ANNO 2022) - INCREMENTO CALMIERATO						218.726,43 €

TETTO DI SPESA PER IL 2023 (CESSAZIONI ANNO 2022) - INCREMENTO CALMIERATO (voce A)			218.726,43 €
SPESA PREVISTA PER ASSUNZIONI NEL 2022 (voce B)	74.032,47 €	SALDO CAPACITA' ASSUNZIONALI (anno 2022) da poter usare nel 2023	14.806,50 €
SPESA CESSATI 2021	88.838,97 €		
SPESA PER PROGRESSIONI TRA LE AREE (PROGRESSIONI VERTICALI): 0,55% monte salari 2018 da spalmare nel triennio 2023-2025 (voce C)			21.506,43 €
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA MASSIMA 2023 (con vincoli di destinazione per progressioni verticali) - voci A+B+C			255.039,36 €

IL PIANO DI RECLUTAMENTO 2023

Per l'anno 2023 la Camera di Commercio di Venezia Rovigo può avviare le procedure di acquisizione di nuovo personale, con le modalità di reclutamento previste dal D.Lgs. n. 165/2001 mediante:

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

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

integrando la mole di attività con la qualità dei servizi erogati alla comunità delle imprese delle province di Venezia e Rovigo.

Pertanto, oltre a stimare il trend delle cessazioni su base triennale dal 2023 al 2025, dovute al raggiungimento del limite di età per pensionamento e considerando anche le eventuali modifiche legislative in materia, l'Ente deve stimare l'evoluzione dei bisogni in funzione delle scelte di potenziamento o dismissione di attività, di funzioni o di altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane, anche in termini di profili professionali e profili di competenza.

Inoltre, una discontinuità va analizzata anche per un'allocazione del personale che segua le priorità strategiche dell'Ente, per esempio modificando la distribuzione del personale per Area/Settore/Servizi/Uffici.

Ciò premesso, con riferimento al fabbisogno qualitativo, e più in particolare al cd. *Job enlargement*, saranno introdotti - anche in virtù della riclassificazione del personale, da effettuare ai sensi dell'art. 12 del CCNL 16/11/2022 - i nuovi profili professionali, attualmente allo studio di un Comitato costituito presso Unioncamere Veneto - previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

In attesa di ciò, si rinviando eventuali decisioni, più incisive in termini di programmazione fabbisogno qualitativo, ad un momento successivo all'adozione dei nuovi profili.

Ora, per pianificare il reclutamento di personale, nel limite delle capacità assunzionali afferenti l'anno 2023, è necessario tenere presente i costi per assumere nuove unità.

Innanzitutto, in relazione all'uscita per pensionamento di un dirigente, l'Ente al momento intende procrastinare qualsiasi decisione - in merito alla sua eventuale sostituzione - considerato il fatto che l'ingresso del nuovo Segretario generale dell'Ente (16/01/2023) comporterà un'analisi della struttura organizzativa e una possibile nuova distribuzione del personale tra Aree/Settori/Servizi/Uffici nel corso del 2023.

Pertanto, ai fini del reclutamento 2023, prendiamo in considerazione i costi per assumere n. 1 unità nelle categorie D, C, B e A (personale non dirigente):

	RETRIBUZIONE TABELLARE CON E.P. CONGLOBATO	13-ESIMA	I.CO A BIL.	INDENNITA' EX 3/4 LIVELLO	IMPONIBILE	ONERI RIFLESSI	IRAP	COSTO
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 23.212,35	€ 1.934,36	€ 59,40		€ 25.206,11	€ 6.022,50	€ 2.142,52	€ 3.371,13
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	€ 21.392,87	€ 1.782,74	€ 52,08		€ 23.227,69	€ .549,79	€ 1.974,35	€ 30.751,83
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	€ 19.034,51	€ 1.586,21	€ 44,76	€ 64,56	€ 20.730,04	€ 4.953,03	€ 1.762,05	€ 27.445,12
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI (come da tabella G del CCNL16/11/2022)	€ 18.283,31	€1.523,61	€ 37,08	€ 64,56	€ 19.908,56	€ 4.756,75	€ 1.692,23	€ 26.357,54

Quindi:

- ✓ considerato l'obiettivo - che la Camera di Venezia Rovigo intende porsi per il prossimo triennio - di valorizzare l'esperienza maturata all'interno dell'Ente, riconoscendo professionalità già esistenti mediante idonei percorsi di carriera (progressioni tra le aree);

- ✓ considerato il fatto che l'Ente dispone di tre graduatorie valide per la categoria C, posizione economica C1 - afferenti tre diversi profili professionali (amministrativo ed anagrafico) – ed intende disporre (anche per ammortizzare la spesa sostenuta per l'espletamento del concorso unitario suddetto, nell'ottica di massimizzare l'economicità delle procedure amministrative);
- ✓ rilevata la necessità attuale di continuare a rafforzare l'organico camerale con figure esecutive dedite in particolare ai servizi resi all'utenza e alle connesse attività amministrative,

per l'anno 2023 l'Ente camerale può procedere come segue:

- progressione tra le aree mediante procedure valutative di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022 (ed ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001), prevedendo un percorso di carriera per alcune unità di personale appartenente alle categorie A, B e C, e tenendo conto della riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno;
- scorrimento delle tre graduatorie relative alla categoria C, posizione economica C1 (a tempo pieno ed indeterminato), essendoci 2 posti vacanti rispetto alla dotazione ministeriale di cui al D.M. 16/02/2018 per la suddetta categoria (uno al 31/12/2022 e uno con decorrenza 01/03/2023), rinviando alla dirigenza il compito di individuare - in base a puntuali esigenze organizzative – il profilo professionale più attinente. Ovviamente, lo scorrimento deve avvenire nel rispetto della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (verifica di personale collocato in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'art. 34, comma 2, del medesimo decreto) e tenendo presente il principio della gradualità dell'inserimento;
- reclutamento dall'esterno - nelle varie forme previste dello scorrimento di graduatorie di altri Enti, avvio di proprie procedure concorsuali, avviamento mediante CPI (anche in considerazione dello scoperto della quota d'obbligo relativa ai disabili – art. 1 della L. n. 68/99 - che si è venuta a creare al 31/12/2022), ecc..

Vediamo di seguito il dettaglio.

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

Al 31/12/2022 le quote d'obbligo per la Camera di Commercio di Venezia Rovigo, calcolate sulla base del personale in servizio al 31.12.2022, evidenziavano uno scoperto della quota dell'obbligo relativa ai disabili per 1 unità di personale. Al 31/12/2022, infatti, si contavano 6 unità disabili (a fronte di una quota d'obbligo pari a 7) e 1 unità di dipendenti appartenenti alle c.d. categorie protette (a fronte di una quota d'obbligo pari a 1).

Nel 2023 deve quindi essere avviata la procedura per il reclutamento di 1 disabile di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99: l'Ente intende acquisire dal Centro per l'Impiego di Venezia (Veneto Lavoro, ambito di Venezia) la richiesta di avviamento (chiamata numerica) per n. 1 soggetto appartenente alla categoria dei disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99 (a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nella categoria B del CCNL del Comparto Funzioni Locali, posizione economica B1, profilo professionale di "agente servizi tecnico – amministrativi" o equivalente), mediante avviamento degli iscritti ad apposito elenco dei disabili - di cui all'art. 8 Legge n.68/99 - ai sensi dell'art. 35 comma 1 lettera b) e comma 2 del D.Lgs. n.165/2001.

Il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 12 del CCNL 16/11/2022 e che entrerà in vigore dal 01/04/2023, prevede il superamento della distinzione tra le posizioni giuridiche di ingresso B1 e B3, le quali saranno entrambi unificate nell'area degli "Operatori esperti": ne deriva che il titolo di studio per l'accesso dall'esterno è sì l'assolvimento dell'obbligo scolastico ma è richiesta anche una specifica qualificazione professionale.

Pertanto, l'accesso all'area suddetta, una volta entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, non si deve considerare consentito mediante avviamento tramite il CPI.

In ogni caso, la suddetta procedura deve trovare una conclusione nei prossimi mesi, con l'immissione in ruolo del disabile di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99.

Comunque, va ricordato che al dinamica del personale nel corso del 2023 comporterà la necessità di verificare ex-novo il rispetto della quota d'obbligo relativa ai disabili: l'Ente provvederà a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie sulla base delle quote e dei criteri di computo della normativa vigente, tenendo conto della dotazione organica eventualmente rideterminata. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie di cui sopra, l'Ente dovrà assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello esistente, anche nel caso in cui l'Ente sia in situazione di soprannumerarietà (punto 4.5 della Direttiva PCM n. 1 del 24/06/2019 "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette").

Pertanto, nel corso dell'implementazione del presente PTFP 2023-2025, dovrà essere puntualmente verificata la copertura delle quote obbligatorie di cui alla Legge n. 68/99 (disabili art. 1 e categorie protette art. 18).

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

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

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

Proseguendo nella programmazione delle assunzioni 2023, al fine di rafforzare l'area dei funzionari, l'Ente intende reclutare due unità di categoria D (Area dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione"), di cui una mediante l'accesso dall'esterno (concorso o scorrimento di procedure concorsuali di altri enti) e una tramite progressione tra aree (posizione di provenienza: categoria C).

Analoga scelta viene fatta per quanto concerne l'Area degli "Istruttori" (categoria C): 2 unità da reclutare di cui una dalla categoria B (Area degli "Operatori esperti") mediante progressione verticale e una mediante scorrimento delle proprie graduatorie relative alla categoria C.

Infine, oltre al reclutamento di un disabile tramite il CPI (categoria B, di cui sopra), si prevede il reclutamento di ulteriori 3 unità di categoria B (Area "Operatori Esperti"), di cui due tramite progressione tra aree (posizione di provenienza: categoria A) e una mediante avviamento dal CPI.

Va ricordato che lo strumento delle progressioni tra aree è idoneo a valorizzare le professionalità interne all'Ente, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di

carriera: consente cioè di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale delle risorse umane già presenti nell'Ente.

Con la pianificazione del Fabbisogno di personale, l'ente camerale si pone pertanto anche questo obiettivo: dare valore all'esperienza maturata all'interno e, quindi, sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente.

In relazione a ciò, nel 2023 l'Ente intende avviare questo processo di valorizzazione, cominciando a far leva sulle categorie di livello inferiore.

Pertanto, dando atto che:

- 1) il costo complessivo delle suddette operazioni rimane inferiore alla spesa delle cessazioni dell'anno 2022;
- 2) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, ferme restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità della situazione economico-finanziaria in cui può versare l'Ente,

la spesa relativa al 2023 per il personale da acquisire ammonta a:

ASSUNZIONI 2023 nell'ambito del PIANO TRIENNALE 2023-25, a carico delle capacità assunzionali 2023			
	RECLUTAMENTO (posti a tempo pieno ed indeterminato)	N.	COSTO
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 mediante l'accesso dall'esterno e 1 tramite progressione tra aree	2	€ 66.742,26
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	1 mediante l'accesso dall'esterno e 1 tramite progressione tra aree	2	€ 61.503,67
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	1 mediante l'accesso dall'esterno (CPI) e 2 tramite progressione tra aree. Con l'assunzione di 1 disabile si rispetta il vincolo dato dalla riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.	3 *	€ 82.335,36
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI (come da tabella G del CCNL 16/11/2022)			€ -
			€ 210.581,29

*Più l'assunzione di un'ulteriore unità di categoria B- Operatore esperto per coprire la quota d'obbligo relativa ai disabili, costo che non incide sulle capacità assunzionali.

Ai fini dell'attuazione del suddetto Piano 2023, la Camera - nel rispetto degli indicatori di spesa sopra-evidenziati - dovrà implementare una rimodulazione quantitativa (e qualitativa) della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dell'art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Tale rimodulazione individuerà quindi la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni (vedasi punto 2.1 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate in G.U. n. 173 del 27/07/2018): si rinvia pertanto la strutturazione di una nuova dotazione organica a successivi provvedimenti.

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

Nel caso di specie, **si conferma la volontà dell’Ente di avvalersi di questa facoltà**, procedendo direttamente con l’esperienza delle procedure concorsuali (e con l’eventuale successivo scorrimento delle graduatorie), una volta effettuata la verifica – obbligatoria - prevista dall’art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (relativa al personale collocato in disponibilità), il cui termine è stato rimodulato con il D.L. n. 36/2022 (convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022) da 45 a 20 giorni.

I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78 del 31.5.2010, convertito in Legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., ha esteso, a decorrere dall’1.1.2012, anche alle Camere di commercio la disciplina già prevista per altre amministrazioni in materia di utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, stabilendo:

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

Nel 2023 sono previsti tirocini formativi (curricolari ed extracurricolari). Si ritiene utile precisare che i tirocini formativi non si configurano in nessun caso come rapporti di lavoro.

Allo stato attuale risulta:

Spesa anno 2009* (ex CCIAA Venezia e ex CCIAA Rovigo)	Limite spesa dal 2013 (50% spesa 2009)	Stanziamiento 2023**
€ 849.281,83	€ 424.640,92	€ 54.250,00 per stage di formazione

*Spesa al lordo oneri riflessi per contratti a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di somministrazione di lavoro, di stage
 ** spesa lorda per stage (compreso costo IRAP allo 8,50% considerato come pagato interamente nell’anno 2023) – conto 321021 € 50.000 spesa netta stage

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

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

Tuttavia, tali stringenti disposizioni sono mitigate dallo stesso articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, che dispone la possibilità di acquisire personale a tempo determinato la cui spesa sia coperta da finanziamenti derivanti da fondi dell’Unione Europea o da altri fondi: *“A decorrere dall’anno 2011, ... le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo*

quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009... I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, ... nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea...".

Va aggiunto anche quanto sancito dall'art. 60 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 - *Contratto di lavoro a tempo determinato* – che individua al comma 4, lett. f) tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative quelli riguardanti personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati, senza pertanto un ulteriore aggravio di spesa per il Bilancio camerale.

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

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

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

Con la Legge n. 79 del 29/06/2022, di conversione con modifiche del D.L. n. 36/2022 recante misure urgenti per l'attuazione del PNRR, all'art. 3, comma 4-bis, è stato altresì previsto che le procedure concorsuali riservate di cui all'art. 20, secondo comma, del D.lgs. n.75/2017 (stabilizzazioni dei c.d. precari) possano essere bandite fino al 31/12/2024 e che il requisito previsto dalla lettera b) del suddetto comma (almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'Ente camerale) possa essere maturato entro la medesima data.

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

La particolarità della procedura di cui all'art. 20, primo comma, è che si tratta di una stabilizzazione senza ulteriore concorso: oltre al possesso dei previsti requisiti, è infatti sufficiente che l'operazione sia coerente con il piano dei fabbisogni e finanziariamente sostenibile. In ogni caso, per la Camera, l'applicabilità della norma è tuttavia fortemente limitata dagli esigui margini di manovra consentiti per le nuove assunzioni a tempo indeterminato: infatti, sussiste la possibilità di assumere solo nei limiti indicati dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (norma che riguarda la Camera di Venezia Rovigo in quanto già accorpata). Pertanto, la Camera di Commercio di Venezia Rovigo **ritiene di non procedere con le stabilizzazioni stesse**, ritenendo poco efficace la procedura ai fini dell'acquisizione di personale per l'Ente (la platea dei possibili candidati sarebbe infatti estremamente esigua).

PROGRESSIONI VERTICALI

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

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

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

L'unica possibilità rimasta è quella di cui al novellato art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, il quale prevede la più "semplice" procedura comparativa: è prevista, infatti, la possibilità per le P.A. di una riserva, non superiore al 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, da destinare alle progressioni fra le Aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

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

Il CCNL 16/11/2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019-2021 detta disposizioni sulle progressioni tra le Aree (o percorsi di carriera) agli artt. 13, commi dal 6 all'8 (disciplina transitoria), e 15 (a regime), ai sensi del suddetto art. 52 comma 1-bis.

L'art. 13 presuppone l'entrata in vigore del Nuovo Sistema di Classificazione del personale di cui al Titolo III "Ordinamento professionale" (artt. 11 e seguenti) del CCNL 16/11/2022 e quindi è applicabile a decorrere dal 01/04/2023; l'art. 15 disciplina a regime la progressione tra le aree e quindi, richiamando quanto disposto dall'art. 52 comma 1-bis, è di immediata applicazione in quanto "replica" la normativa vigente in materia.

In ogni caso, per poter applicare entrambi le fattispecie (art. 13 o art. 15) è necessaria una regolamentazione da parte dell'Ente, perché, sia a livello di norma che di contratto collettivo, sono enucleati solo i principi fondanti della procedura stessa.

I criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 (regime transitorio) sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali (OO.SS. e RSU), ai sensi dell'art. 5, terzo comma, lett. o); per l'applicazione dell'art. 15, invece, la fonte legale primaria resta la legge e, nel rispetto di quest'ultima, la fonte legale secondaria è il regolamento sull'accesso: fonti cui appare estranea, pertanto, ogni regolazione contrattuale di diritto comune.

Inoltre, va evidenziato che le progressioni fra le aree di cui al comma sei dell'art. 13 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022.

Per quanto riguarda la determinazione del numero di posizioni da riservare all'accesso dall'esterno, i pareri della Funzione Pubblica n. 12094/2022 e n. 115048/2022 precisano che la

percentuale del 50% va calcolata su ogni singola categoria (parere 12094) e che "una volta individuato il cinquanta per cento da destinare all'esterno ... l'ente potrà eventualmente decidere di coprire il fabbisogno di personale per il restante cinquanta per cento facendo ricorso a progressioni verticali, stabilizzazioni o mobilità" (parere 115048), con la conseguenza che la mobilità e le stabilizzazioni non possono mai essere considerate, a questi fini, accesso dall'esterno.

Ne deriva quindi che la riserva deve essere, in ogni caso, riferita alla totalità delle procedure riservate al personale interno all'apparato pubblico, a prescindere dalla particolare tipologia del procedimento di riserva applicato.

Infine, in merito all'utilizzo delle graduatorie formate ad esito delle procedure di valorizzazione professionale riservate al personale interno, secondo costante giurisprudenza, la facoltà di riserva esercitata, in tali casi, dall'amministrazione pubblica titolare del rapporto di lavoro si esaurisce al momento stesso di copertura dei posti assoggettati a valutazione comparativa interna, senza possibilità di impiego ulteriore, a scorrimento, della graduatoria per la copertura di ulteriori posti che venissero a rendersi successivamente disponibili, trattandosi di facoltà che estingue i propri effetti una volta realizzato l'obiettivo valoriale cui la procedura risulta finalizzata.

Tutto ciò premesso, considerato che la procedura comparativa di cui all'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 (richiamato dagli artt. 13 e 15 del CCNL 16/11/2022) - in luogo di quella concorsuale - è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di categoria/area avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli, la Camera propende per questa modalità di attuazione al fine di perseguire l'obiettivo - nei prossimi anni - di dare valore all'esperienza maturata all'interno e, quindi, sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente.

LA PROGRAMMAZIONE DEI COSTI

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

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

L'art. 4, primo comma, lett. c) del D.P.C.M. n. 132/2022, contenente gli Schemi attuativi del PIAO con la guida alla compilazione, dispone che nel Piano triennale dei fabbisogni di personale vengano evidenziate:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

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

- 1) sulla base della **spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato**. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- 2) con riferimento alle diverse **tipologie di lavoro flessibile**, nel rispetto della disciplina prevista dagli artt. 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010¹ (i rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP);
- 3) con riferimento ai **risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato** relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012;
- 4) in ragione delle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- 5) per l'assunzione delle categorie protette.

I costi previsti per il triennio 2023-2025 sono riportati nella tabella seguente.

anno 2023	anno 2024	anno 2025
€ 3.973.680,08	€ 3.973.680,08	€ 3.973.680,08

Il costo relativo al 2023 è stato calcolato su base annua tenendo conto del personale al 31/12/2023 e dell'attuazione del piano di reclutamento previsto per il 2023. Per coerenza con i criteri seguiti per l'individuazione della spesa indicata per la dotazione di approvazione ministeriale, si sono considerati gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, gli oneri riflessi e l'IRAP.

Per i successivi anni 2024 e 2025 si è riportato il limite di spesa dell'anno 2023, perché non si conosce l'evoluzione normativa in materia assunzionale:

- per le Camere di Commercio conseguente al completamento della Riforma del sistema;
- considerato che la variazione del personale in servizio è tra l'altro subordinata anche alle possibili modifiche normative in materia di pensionamento, connesse alla Riforma della P.A.

Inoltre, la riorganizzazione della struttura organizzativa, frutto dell'implementazione delle scelte del nuovo Segretario Generale dell'Ente camerale (il cui incarico decorre dalla data del 16/01/2023), potrà avere una ripercussione anche in termini economico-finanziari sulla spesa del personale nel biennio successivo. In ogni caso, si riportano di seguito alcuni dati relativi alle possibili uscite nel triennio 2023-2025 (per il 2023 si evidenziano anche alcune uscite ipotetiche che però non hanno ancora trovato conferma in specifiche istanze dei dipendenti), facendo presente che l'analisi delle cessazioni deve essere effettuata avendo a riferimento:

¹ Rientrano nel tetto di spesa dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 i contratti a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi (inclusi i tirocini), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio.

- il numero di cessazioni per quiescenza per raggiunti limiti di età (art.24, comma 6 del D.L. n. 201/2011);
- il numero di cessazioni per quiescenza anticipata stimabili nel triennio (donne: 41 anni + 10 mesi, uomini: 42 anni + 10 mesi, a prescindere dall'età anagrafica; con uscita tre mesi dopo la data di raggiungimento dei requisiti);
- il numero di ulteriori cessazioni per quiescenza anticipata stimabili per l'esercizio 2023 alla luce dell'art. 14.1 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", che dispone l'utilizzo della "quota 103" (cd. pensione anticipata flessibile) in via sperimentale per l'anno 2023;
- il numero di cessazioni di altra natura (mobilità in uscita, stabilizzazione dei comandi, ecc.).

A questo proposito si riporta il quadro normativo di riferimento, evidenziando che la Legge di Bilancio 2023 (L. n. 197 del 29/12/2022) ha apportato modifiche alle disposizioni vigenti in materia di pensioni.

Infatti, è proprio il comma 283 dell'art. 1 della suddetta legge ad introdurre, dopo l'art. 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26), l'art. 14.1, il quale, superando le cosiddette pensioni anticipate "quota 100" e "quota 102", introduce, per il solo anno 2023, la pensione anticipata flessibile "**quota 103**".

Quindi, per il 2023, i dipendenti privati e pubblici potranno dunque conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni ("quota 103"). Il diritto conseguito entro il 31/12/2023 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni dell'art. 14.1 di cui sopra.

La novità è che il trattamento di pensione anticipata flessibile viene riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento degli ordinari requisiti anagrafici di accesso al sistema pensionistico (la norma contiene infatti un preciso riferimento ai requisiti di cui all'art.24, comma 6 del D.L. n. 201/2011, che disciplina la sola pensione di vecchiaia). Per il 2023 tale requisito è sempre fissato, come noto, in 67 anni.

Quanto alla decorrenza della pensione flessibile con "quota 103":

- i dipendenti pubblici che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2022 conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dal 1° agosto 2023;
- i dipendenti pubblici che maturano i requisiti a partire dal 1° gennaio 2023 conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi sei mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi e comunque non prima del 1° agosto 2023.

La pensione flessibile con "quota 103" è attivabile solo a domanda dell'interessato, con un preavviso di sei mesi.

In ragione di ciò, l'Ente non è al corrente, allo stato attuale, di dipendenti interessati al suddetto istituto.

Potranno invece avvalersi della quota 100 i lavoratori che abbiano maturato i relativi requisiti entro il 31.12.2021 (62 anni e 38 anni di contributi, con "finestra" di uscita dall'Ente dopo 6 mesi); potranno invece avvalersi della quota 102 i lavoratori che abbiano maturato i relativi requisiti entro il 31.12.2022 (64 anni e 38 anni di contributi, con "finestra" di uscita dall'Ente dopo 6 mesi).

Per la pensione di vecchiaia sono necessari 67 anni di età (con un minimo di 20 anni di contributi, sia per gli uomini che per le donne del settore pubblico e del settore privato).

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

Per la quota "103" non trova però applicazione, al raggiungimento del limite ordinamentale dei 65 anni, il suddetto articolo 2, comma 5, del D.L. n. 101/2013. Inoltre, il comma 288 dell'art.1 della legge di Bilancio 2023 proroga fino al 31 dicembre 2023 la cosiddetta **APE sociale**, di cui all'art.1, comma 179, della L. n. 232/2016.

Infine, il comma 292 dell'art.1 della legge di Bilancio 2023, con una modifica all'art. 16 del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26/2019, proroga la cosiddetta "**opzione donna**", ma con limiti più stringenti (60 anni di età e una platea di possibili fruitrici più ridotta) rispetto al passato: le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 60 anni (ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni) potranno accedere, a domanda, al trattamento pensionistico anticipato calcolato, però, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo del 30 aprile 1997, n.180.

Si noti che la nuova, più rigida, disciplina riguarda solo le lavoratrici che non abbiano già maturato i requisiti all'epoca previsti entro il 31.12.2021: lo si desume dal fatto che il comma 1 del citato art.16 non viene abrogato; ad esso si aggiunge, invece, il nuovo comma 1-bis che si applicherà a decorrere dal 2023 e riguarda le lavoratrici che, non avendo maturato i requisiti all'epoca previsti entro il 31.12.2021, matureranno invece i nuovi requisiti entro il 31.12.2022, mentre chi ha già maturato i requisiti previsti dalla vecchia disciplina entro il 31.12.2021 e non avesse ancora esercitato l'opzione potrà comunque avvalersi dell'opzione donna, alle vecchie condizioni, anche nel 2023.

Relativamente all'anno 2023, le lavoratrici, che non abbiano già maturato i requisiti previsti dalla vecchia disciplina entro il 31.12.2021, devono trovarsi in una delle seguenti, necessarie, condizioni:

- essere un "caregiver";
- abbiano un'invalità civile, superiore o uguale al 74%;
- siano lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per le lavoratrici di cui alla presente lettera la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di sessanta anni di cui all'alinea del presente comma si applica a prescindere dal numero di figli. Questa terza situazione, com'è evidente, non riguarda il personale camerale.

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

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

Ecco i dati relativi alle uscite stimate 2023-2025 (sulla base di informazioni aggiornate al 11/01/2023):

	NOMINATIVO	DATA NASCITA	ETA' AD OGGI (11/01/2023)			QUOTA 100 **	QUOTA 103 **	PENSIONE ANTICIPATA	DATA PENSIONE VECCHIAIA 67 ANNI	OPZIONE DONNA 58 ANNI+35 SERVIZIO+ 12 MESI FINESTRA (anno 2022) **	APE SOCIALE 63 ANNI INVALIDITA>7 4% 30 ANNI DI SERVIZIO **	DATA CESSAZIONE CERTA (ultimo giorno di servizio)	NOTE ***
			ANNI	MESI	GIORNI	MINIMO 62 ANNI CON 38 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITO+ 6 MESI	MINIMO 62 ANNI CON 41 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITO+ 6 MESI	DONNE 41 ANNI + 10 MESI UOMINI 42 ANNI + 10 MESI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITI + 3 MESI DI FINESTRA					
2023	DIPENDENTE 1 dirigente *	xx/07/1956	66	5	20				22/07/2023			31/07/2023	Pensione di vecchiaia nel 2023: 67 anni.
	DIPENDENTE 2 *	xx/06/1967	55	6	14			31/12/2017				31/12/2023	Pensione di anzianità (con maggiorazione di non vedente) - comunicata l'intenzione in modo informale in data 09/01/2023.
2025	DIPENDENTE 3	xx/01/1958	65	0	6				05/01/2025			31/01/2025	Pensione di vecchiaia
	DIPENDENTE 4	xx/08/1958	64	5	1				10/08/2025			31/08/2025	Pensione di vecchiaia
possibili uscite 2023-2024 - 2025	DIPENDENTE 5	xx/04/1960	62	8	22		30/06/2024	02/02/2026					Ad aprile 2025 ha 65 anni ma non i requisiti per la pensione anticipata: quindi, rimane fino alla maturazione della pensione anticipata (semprechè non decida di avvalersi di quota 103).
	DIPENDENTE 6	xx/08/1961	61	4	30		12/02/2024	16/06/2024					I requisiti per la pensione anticipata maturano prima del compimento di 65 anni d'età e quindi il dipendente può decidere di rimanere fino ai 65 anni d'età con uscita alla fine mese del compleanno (semprechè non decida di avvalersi di quota 103).
	DIPENDENTE 7 *	xx/01/1961	61	11	17		25/07/2023	10/11/2024					Come sopra. Inoltre, sono in corso accertamenti per la definizione di alcuni periodi di servizio (contributi).
	DIPENDENTE 8	xx/09/1961	61	4	7		17/05/2024	16/12/2024					I requisiti per la pensione anticipata maturano prima del compimento di 65 anni d'età e quindi il dipendente può decidere di rimanere fino ai 65 anni d'età con uscita alla fine mese del compleanno (semprechè non decida di avvalersi di quota 103).
	DIPENDENTE	xx/01/1959	63	11	16		18/02/2021		18/03/2026				Ha maturato diritto alla quota 100

			ETA' AD OGGI (11/01/2023)			QUOTA 100 **	QUOTA 103 **	PENSIONE ANTICIPATA					
			ANNI	MESI	GIORNI	MINIMO 62 ANNI CON 38 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITO+ 6 MESI	MINIMO 62 ANNI CON 41 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITO+ 6 MESI	DONNE 41 ANNI + 10 MESI UOMINI 42 ANNI + 10 MESI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITI + 3 MESI DI FINESTRA					
	9 *												nel 2021 e può esercitarlo; in alternativa: pensione anticipata nel 2026.
	DIPENDENTE 10 *	xx/10/1963	59	3	5			18/01/2027		06/10/2022			non c'è più l'opzione donna di riferimento ma è esercitabile il diritto da parte del dipendente che l'ha maturato a suo tempo.
	DIPENDENTE 11 *	xx/01/1961	61	11	14		NO	30/06/2025		28/01/2020			Deve tuttavia essere verificato un periodo di servizio reso dal dipendente.
	DIPENDENTE 12 *	xx/10/1961	61	2	29		NO	06/09/2026		13/10/2020			Requisiti per pensione anticipata confermati fino al 31/12/2026.
	DIPENDENTE 13 *	xx/02/1962	60	10	15			10/05/2025		27/02/2021			Requisiti per pensione anticipata confermati fino al 31/12/2026.
	DIPENDENTE 14 *	xx/07/1962	60	5	29			21/04/2025					Requisiti per pensione anticipata confermati fino al 31/12/2026.
	DIPENDENTE 15 *	xx/10/1962	60	2	13			03/07/2026		29/10/2021			Requisiti per pensione anticipata confermati fino al 31/12/2026.
	DIPENDENTE 16 *	xx/04/1963	59	9	0					11/04/2022			Ha maturato opzione donna entro 31/12/2021 + 12 mesi finestra.
	DIPENDENTE 17 *	xx/05/1963	59	7	17					25/05/2022			Ha maturato opzione donna entro 31/12/2021 + 12 mesi finestra.

* il dipendente matura/ha maturato la possibilità di dimettersi per pensionamento nel 2023, ricorrendo ad uno degli istituti pensionistici previsti.

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

*** ai fini del calcolo dei possibili pensionamenti del prossimo triennio, non rileva "opzione donna 2023": infatti, allo stato attuale e per quanto noto all'Ente, nessuna dipendente ha i requisiti necessari per accedervi.

Il reclutamento di personale nel 2024 e nel 2025 sarà in funzione delle seguenti variabili (alcune aleatorie):

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

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

Al proposito, va tenuto presente che l'art. 30, comma 1, d.lgs. 165/2001, che consente alle pubbliche amministrazioni di ricoprire posti vacanti in organico mediante il passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni che facciano domanda di trasferimento, è stato riformato dall'art. 3, commi 7 ss., D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (e successivamente modificato dall'art. 12, primo comma, lett. b) del D.L. n. 146/2021 convertito dalla L. n. 215/2021), il quale ha disposto che nelle procedure di mobilità volontaria, il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza sia richiesto obbligatoriamente solo nei seguenti casi:

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

L'istituto della mobilità volontaria è finalizzato a garantire il mantenimento dell'equilibrio finanziario nell'ambito della Pubblica Amministrazione senza l'assunzione di ulteriori oneri di spesa.

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

FABBISOGNO QUALITATIVO DI PERSONALE E PROGRAMMA DI FORMAZIONE

La programmazione e la gestione delle attività formative viene condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, le cui principali sono:

1) Il D.Lgs. n. 165/2001:

- all'art. 1, primo comma, punto c), si evidenzia che le Amministrazioni devono *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.”*

- al comma 3 dello stesso art. 1, si sottolinea che le disposizioni del decreto in parola si pongono come principi fondamentali, che ogni Amministrazione dovrà perseguire, “ai sensi dell’art. 117 della Costituzione”.
 - l’art. 7, comma 4, dispone che *le Amministrazioni pubbliche curino la formazione e l’aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, e garantiscano l’adeguamento dei programmi formativi per contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica Amministrazione.*
 - l’art. 54, settimo comma (come aggiornato dall’art. 4 del D.L. 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022) stabilisce quanto segue: “... *Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico*”.
- 2) Gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni. In particolare, all’art. 54 si dispone che ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento ..., nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali (Confronto, di cui all’art. 5, terzo comma, lett.i). Inoltre, in sede di Organismo Paritetico per l’Innovazione (di cui all’art. 6 del medesimo CCNL), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale...
- 3) Il “Patto per l’Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10/03/2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, prevede tra le altre cose che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita ed aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni dipendente pubblico titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata ad ogni effetto attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- 4) La L. n. 190 del 06/11/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione delle corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. n. 33/2013 e il D.Lgs. n. 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti (art. 1, quinto comma, lett. b; ottavo comma; decimo comma lett. c); undicesimo comma) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
- Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso, la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

- 5) L'art. 15, quinto comma, del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, in base al quale: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*.
- 6) Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 prevede, all'art. 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli Enti: i Responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il responsabile Protezione Dati.
- 7) Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005, successivamente modificato ed integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), il quale all'art. 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:
- *Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4 (1) .*
 - *1-bis. Le politiche di formazione ... sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.*
- 8) Il D.Lgs. n. 81/2008, coordinato con il D.Lgs. n. 106/2009 *“Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”*, il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.”*
- e che *“Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro [...]”*.

Ai sensi dell'art. 55, comma 13, del CCNL 16/11/2022, il finanziamento per la formazione non deve essere inferiore all'1% del monte salari del personale destinatario (personale non dirigente), nel rispetto ovviamente dei vincoli previsti dalle disposizioni vigenti in materia.

Analoga disposizione troviamo nel CCNL 17/12/2020, all'art. 51, ottavo comma, per il personale dirigente.

Ora, nel preventivo economico 2023, al conto 325016 dell'Ente sono stanziati € 47.000,00 (mentre la formazione in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro è posta a carico del conto 325072 *“Oneri per la sicurezza”*, dove sono stanziati € 12.000,00).

Facendo riferimento al monte salari del conto annuale 2022 (competenza anno 2021), certificato in data 26/07/2022, risulta applicata la disposizione in materia di finanziamento della formazione:

MONTE SALARI 2021

		TOTALE	DIRIGENZA	DIPENDENTI
TAB. 12	STIPENDIO	2.716.708,00 €	125.338,00 €	2.591.370,00 €
	RIA	25.068,00 €	1.762,00 €	23.306,00 €
	TREDICESIMA	244.270,00 €	20.896,00 €	223.374,00 €
	RECUPERI VARI	- 5.267,00 €		- 5.267,00 €
TAB. 13	IND. VACANZA CONTR.	19.015,00 €		19.015,00 €
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	174.829,00 €	122.768,00 €	52.061,00 €
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	102.473,00 €	92.456,00 €	10.017,00 €
	INDENNITA' COMPARTO	60.159,00 €		60.159,00 €
	ASSEGNO AD PERSONAM	2.569,00 €		2.569,00 €
	IND. ART 42	2.783,00 €		2.783,00 €
	RISCHI E DISAGIO	2.692,00 €		2.692,00 €
	IND. RESPONSABILITA'	44.631,00 €		44.631,00 €
	PRODUTTIVITA'	374.050,00 €		374.050,00 €
	INCENTIVI TECNICI	15.993,00 €		15.993,00 €
	ONORARI AVVOCATURA	3.417,00 €		3.417,00 €
	ELEMENTO PEREQUATIVO	11.066,00 €		11.066,00 €
	IND. VARIE	3.962,00 €		3.962,00 €
	STRAORDINARIO	72.676,00 €		72.676,00 €
		3.871.094,00 €	363.220,00 €	3.507.874,00 €
	1,00%		3.632,20 €	35.078,74 €

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tenuto conto del programma pluriennale dell'Ente, si può osservare che per la sua realizzazione in maniera adeguata e soddisfacente, oltre all'adeguamento del contingente di personale nel corso del triennio 2023 – 2025, sono necessari i seguenti tipi di intervento generale per la formazione degli addetti ai vari livelli organizzativi di struttura:

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

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

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

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

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

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

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

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

- presso la stessa sede camerale, nei casi in cui è prevista una partecipazione allargata dei dipendenti connessa ad iniziative aventi carattere trasversale, in loco (nel rispetto delle regole

in materia di prevenzione del rischio covid-19) o mediante utilizzo dell'impianto di videoconferenza o in web conference;

- con la collaborazione di Unioncamere Veneto, per la partecipazione a corsi specifici per le Camere di Commercio del Veneto;
- con la partecipazione di Unioncamere nazionale ed il supporto operativo di Si.Camera (che si occupa dei corsi di formazione ed aggiornamento per il sistema delle Camere di Commercio), avviando percorsi di riqualificazione professionale del personale, alla luce della riforma e dei nuovi servizi da erogare all'utenza, con prevalente partecipazione mediante collegamento in web conference;
- con l'intervento di società esterne o di società del sistema camerale, per le attività formative specialistiche, da queste organizzate, promuovendo l'erogazione in FAD o in web-conference.

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

Le linee di indirizzo, già sommariamente indicate e oggetto del Piano formativo anche lo scorso anno, dovranno quindi focalizzarsi, nell'arco del triennio in esame, sui seguenti obiettivi:

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

In Allegato 5 il piano formativo annuale 2023.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio della performance

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

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

Il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza

ANTICORRUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TRASPARENZA

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

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

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

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

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

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

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