



Camera di Commercio
Mantova



P.I.A.O.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023-2025

della Camera di Commercio di Mantova

Approvato con Determinazione del Commissario straordinario n. 17 del 07/03/2023

INDICE

Premessa	3
Sezione 1 – Identità dell'amministrazione	5
Risorse umane	6
Risorse economiche	8
Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	9
2.1 – Analisi del contesto esterno e del contesto interno	9
Analisi del contesto esterno	9
Analisi Del Contesto Esterno In Riferimento Al Rischio Corruttivo	10
2.2 - Performance	12
Gli Obiettivi Strategici	12
Gli Obiettivi Operativi	26
2.3 - Prevenzione della corruzione e trasparenza	30
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	35
3.1 - Struttura organizzativa	35
Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa	36
3.2 - Organizzazione del lavoro agile	36
3.3 Fabbisogni di personale	39
Allegato 1 – Alberatura della pianificazione	
Allegato 2 – Mappatura dei processi camerali	
Allegato 3 – Schede di analisi e valutazione del rischio	
Allegato 4 – Attuazione degli obblighi di Trasparenza	

PREMESSA

Il D.L. 80/2021 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito in L. 113/2021 ha previsto l’obbligo di adozione di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che sostituisce i precedenti documenti pianificatori:

- Piano della performance (D.Lgs. n.150/2009, D.Lgs. 74/2017);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (L. 190/2012, Del. ANAC 1064/2019 e Linee Guida ANAC del 2/2/2022);
- Piano Triennale delle Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006, Dir. F.P. n. 2/2019);
- Piano Triennale dei fabbisogni del Personale (D. Lgs. 165/2001);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (D.Lgs. 81/2017, D.L. 34/2020, D.M. 9/12/2020 e DM 8/10/2021);
- Piano Formativo del Personale;

con l’obiettivo di semplificare la programmazione e integrare in un unico documento il contenuto dei citati piani, presentando un quadro sinottico e organico della strategia dell’ente camerale per i diversi ambiti interessati.

Il PIAO intende offrire una visione complessiva agli organi di indirizzo, ai portatori di interesse, agli organi di controllo, alla dirigenza di tutti gli elementi che compongono il quadro programmatico della Camera, assicurando tra le diverse parti coerenza, sinergia e piena interrelazione.

Con DPR n. 81 del 24/6/2022 titolato: “regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione” sono stati individuati i Piani riassorbiti nel PIAO e, con successivo DM 30/6/2022 approvato dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, sono stati approvati i contenuti e gli schemi per la redazione dei PIAO, nelle modalità: “Ordinario” per le P.A. con più di 50 dipendenti e “Semplificato” per le P.A. con meno di 50 dipendenti, che prevedono una composizione differenziata.

Il PIAO della Camera di Commercio di Mantova per il triennio 2023/2025 è di tipo “semplificato” per Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ed è composto, sulla scorta di quanto disposto dall’art. 1- comma 3 del DPR 81/2022 e dall’art. 6 - comma 6 del D.L. 80/2021 e in base alle indicazioni contenute nella “guida alla compilazione” allegata al D.M. 30/6/2022 sopra citato, dalle seguenti sezioni di programmazione:

1. Scheda anagrafica dell’Amministrazione: la sezione, di natura descrittiva, indica i dati identificativi dell’Amministrazione;
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:
 - a. la sottosezione “Valore Pubblico”: NON compete alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

- b. la sottosezione “Performance”: NON compete alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
 - c. la sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”: compete anche alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e illustra le misure pianificate e applicate per la prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché i flussi informativi necessari a garantire una corretta e completa trasmissione e pubblicazione dei dati/documenti nella rubrica “amministrazione trasparente” dell’ente.
3. Organizzazione e Capitale Umano:
- a. La sottosezione “Struttura organizzativa”: compete anche alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e illustra il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione;
 - b. La sottosezione “Lavoro Agile”: compete anche alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e illustra strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli organizzativi del lavoro anche mediante forme a distanza;
 - c. La sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”: compete anche alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e illustra le strategie di programmazione, di copertura dei fabbisogni di personale e di formazione del capitale umano dell’Amministrazione.
4. Monitoraggio: la sezione NON compete alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1 – IDENTITA' DELL' AMMINISTRAZIONE

Forma giuridica: la Camera di commercio è un'istituzione pubblica dotata di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 118 della Costituzione, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali, con competenze articolate e puntualmente definite dalla L. 580/93 come modificata dal D. Lgs. 219/2016.

Sedi: la CCIAA di Mantova è articolata in tre sedi:

- 1 sede legale in via P.F. Calvi, 28 che ospita i servizi di supporto, la segreteria generale e la promozione economica;
- 2 sede operativa in Largo Pradella, 1 che ospita i servizi anagrafici e di regolazione del mercato nonché l'azienda speciale PromolImpresa - Borsa Merci;
- 3 archivio dell'ente in strada Chiesanuova, 8.

Attività: l'ente camerale esercita le proprie funzioni direttamente con i propri uffici o avvalendosi dell'azienda speciale e in sinergia con enti e rappresentanze economiche del territorio, nell'ambito di ampi partenariati per rivestire istituzionalmente un ruolo propulsivo dello sviluppo locale secondo il principio della sussidiarietà, fornendo servizi reali alle imprese nei settori che le competono e portando all'attenzione degli enti di governo, regionale e nazionale, le istanze degli imprenditori.

Le principali attività sono riconducibili ai macro ambiti rappresentanti nella tabella seguente:

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

Risorse umane

La dotazione di personale della Camera di commercio di Mantova al 1 gennaio 2023 è di **42** dipendenti a tempo indeterminato (compreso il Segretario Generale), di cui 11 con contratto di lavoro a tempo parziale, cui corrisponde un valore F.T.E. di **39 unità**, distribuiti tra le diverse Aree organizzative come riportato nella sottostante tabella:

CATEGORIA	Uffici di staff	Area Amministrativa	Area Anagrafica	Area Promozionale	TOTALE
Dirigenti	0	1	1	1	3
D	0	1	2	1	4
C	1	8	13	4	26
B	0	0	5	1	6
A	0	2	1	0	3
TOTALE	1	12	22	7	42
FTE	1	11,1	20,5	6,4	39

All'Area Anagrafica e di Regolazione del Mercato risulta assegnato il 52,38% del personale camerale, mentre all'Area Promozionale e all'Area Amministrativa sono assegnati, rispettivamente, il 16,67% e il 28,57% dei dipendenti in servizio. Il rimanente 2,38% è assegnato agli uffici di staff.

Il personale camerale è progressivamente diminuito negli ultimi anni - passando dalle 65 unità in servizio al 01/01/2014 alle attuali 42 unità (con una riduzione del 35,38% circa) - a causa del blocco delle assunzioni che ha impedito la sostituzione dei dipendenti cessati dal servizio per pensionamento o mobilità.

CATEGORIA	2018 (31/12)	2019 (31/12)	2020 (31/12)	2021 (31/12)	2022 (31/12)	2023 (al 1/1/2023)
Dirigenti	3	3	3	3	3	3
D	9	8	8	7	5	4
C	30	29	28	28	26	26
B	9	8	8	7	6	6
A	3	3	3	3	3	3
TOTALE	54	51	50	48	43	42

Fasce di età anagrafica

CATEGORIA	<30 anni	30-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	>60 anni	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	2	1	3
D	0	0	0	4	0	4
C	0	2	5	18	1	26
B	0	0	0	5	1	6
A	0	0	0	0	3	3
TOTALE	0	2	5	29	6	42

L'età media del personale è di 55 anni, con 29 dipendenti (il 69,05%) nella fascia 51-60 e 5 dipendenti (il 11,90%) nella fascia 41-50. Solo 2 dipendenti (il 4,76%) hanno meno di 41 anni.

L'analisi qualitativa del personale in servizio, con riferimento al titolo di studio posseduto, evidenzia un medio-alto livello d'istruzione: il 50% dei dipendenti è in possesso di laurea specialistica, mentre il 38,10% possiede un diploma di scuola superiore.

CATEGORIA	Scuola obbligo	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	3	3
D	0	1	0	3	4
C	0	12	1	13	26
B	2	2	0	2	6
A	2	1	0	0	3
TOTALE	4	16	1	21	42

Risorse economiche (<https://www.mn.camcom.gov.it/files/TrasparenzaValutazioneMerito/2022/Bilancio2021.pdf>)

STATO PATRIMONIALE

ATTIVO	2021	2020
Immobilizzazioni immateriali	6.336	0
Immobilizzazioni materiali	9.958.444	10.375.903
Immobilizzazioni finanziarie	8.190.718	8.257.861
Rimanenze	40.436	38.964
Crediti di funzionamento	3.811.081	3.582.470
Disponibilità liquide	10.869.297	12.256.819
Ratei e risconti	319	442
TOTALE	32.876.632	34.512.458
PASSIVO	2021	2020
Patrimonio netto	27.614.384	28.186.881
Fondi TFR/IFR	3.208.711	3.164.804
Debiti di funzionamento	1.961.057	3.070.301
Fondi rischi e oneri	90.255	88.333
Ratei e risconti	2.224	2.139
TOTALE	32.876.632	34.512.458

CONTO ECONOMICO

PROVENTI	2023	2022*
Diritto Annuale	3.777.000	4.600.000
Diritti di Segreteria	1.815.000	1.665.000
Contributi, trasferimenti, altre entrate	71.860	96.650
Proventi gestione servizi	112.500	108.414
Variazione rimanenze	0	-1.436
TOTALE PROVENTI	5.776.360	6.468.627
ONERI	2023	2022*
Personale	1.952.789	2.024.682
Funzionamento	1.967.471	1.817.729
Interventi Economici	1.664.500	2.153.209
Ammortamenti e Accantonamenti	1.426.925	1.613.489
TOTALE ONERI	7.011.684	7.609.109
RIS. GESTIONE CORRENTE	-1.235.324	-1.140.482

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Analisi del contesto esterno e del contesto interno

Analisi del contesto ESTERNO

Dopo un 2021 caratterizzato da una ripresa dell'economia superiore alle attese molte erano le aspettative riposte nel 2022. Tuttavia, già sul finire del 2021 vi erano molte incertezze a causa della ripresa dei contagi per la variante Omicron, della difficoltà di approvvigionamento dei materiali e della crisi energetica, con conseguenti effetti sull'inflazione e sul potere d'acquisto delle famiglie. Lo scoppio della guerra tra Federazione russa e Ucraina nei primi mesi del 2022 ha portato un ulteriore clima di instabilità in una situazione già di per sé fragile a causa della pandemia che ha coinvolto tutto il mondo, senza dimenticare la questione del caro energia e del forte aumento dell'inflazione che hanno caratterizzato gran parte dell'anno.

Secondo le stime del World Economic Outlook di ottobre 2022, il PIL mondiale ha visto un rallentamento tra 2021 e 2022, passando dal +6% al +3,2%, con una ulteriore diminuzione prevista nel 2023 (+2,7%, in continuo ribasso rispetto ai rapporti precedenti). Sul fronte italiano, in media d'anno il 2021 ha visto una ripresa del Pil del +6,7%, in rallentamento nel 2022 con un +3,2% e nel 2023 con un -0,2% previsto.

A livello provinciale, il 2022 ha registrato risultati complessivamente positivi, ma con segnali di rallentamento su vari fronti.

Il dato sulla **natimortalità** delle imprese ha evidenziato, a fine 2021, un saldo positivo tra iscrizioni e cancellazioni (+61 nel 2021, in controtendenza rispetto al valore del 2020, pari a -501 unità), con un tasso di crescita, al netto delle cancellazioni d'ufficio, pari a +0,2%. I dati al III trimestre 2022 vedono confermata questa tendenza, con un saldo positivo tra iscrizioni e cessazioni (al netto delle cancellazioni d'ufficio) pari a +62 unità.

Sul fronte degli scambi internazionali il 2021 termina con un aumento delle **esportazioni** mantovane (€ 7.789.678.463) del +28,1%, rispetto allo stesso periodo del 2021 (€ 6.079.314.789); dal lato delle **importazioni**, a fine 2021 si registra un dato di € 6.357.348.565 rispetto a € 4.253.788.516 con un incremento pari al +49,45%, dati più incisivi rispetto a quelli regionali e nazionali. La bilancia commerciale mantovana, nel 2021, mostra un saldo positivo pari a 1.432.329.898 euro. I dati al III trimestre del 2022 mostrano ancora valori positivi sul fronte degli scambi internazionali, anche se complessivamente in rallentamento e fortemente condizionati dai rialzi dei prezzi diffusi a quasi tutti i settori merceologici. Per le esportazioni mantovane emerge un aumento del +13,8% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, per un ammontare pari a 6,6 MLD di euro. Variazione consistente per le importazioni (+50,4%), con un valore di 6,8 MLD di euro, portando per la prima volta da tantissimi anni il saldo commerciale in territorio negativo, con un valore di -226 MLN di euro.

Per quanto riguarda il mondo del lavoro, la **disoccupazione** nella provincia di Mantova mostra una sostanziale stabilità con un valore pari al 4,6% nel 2021. Anche il tasso di occupazione rispetto allo scorso anno è rimasto stabile, grazie a un bilanciamento delle due componenti, pari al 65,9%. Dal punto di vista settoriale l'occupazione cala nel settore dell'industria in senso stretto e del commercio, mentre cresce nelle costruzioni, nell'agricoltura e negli altri servizi. La componente più colpita risulta sempre quella femminile.

La ricchezza provinciale, espressa in termini di **Prodotto Interno Lordo** nel 2021 ha visto una ripresa, registrando un dato di quasi 11,6 miliardi di euro, contro gli 11 miliardi del 2020 (+5,9%).

Passando dai dati macroeconomici a un'analisi microeconomica dei singoli valori tendenziali (su base annua) e congiunturali (su base trimestrale) di alcuni indicatori aziendali del **settore manifatturiero**, dopo un 2021 caratterizzato da una situazione complessivamente di ripresa della produzione industriale mantovana, nel 2022 si intravedono segnali di rallentamento. I dati relativi al III trimestre dell'anno, infatti vedono un calo della produzione del -1,2%, con una ripresa del fatturato totale (+13,5%), degli ordini interni (+1,0%) e degli ordini esteri (+1,6%).

Sul fronte del **turismo**, i dati del 2021, confrontati con quelli del 2020, fortemente influenzati dalla pandemia, vedono una forte ripresa dei flussi con un aumento degli arrivi che passano da 127.336 del 2020 a 223.481 del 2021 (+75,5%). Segno più anche per il dato sulle presenze, mentre si nota un calo della permanenza media generale del turista nel territorio mantovano rispetto al 2020, passando da 2,32 a 2,24 gg/vacanza (-3,4%).

Analisi del contesto ESTERNO in riferimento al RISCHIO CORRUTTIVO

L'analisi del contesto esterno utile per inquadrare lo stato della corruzione e dell'infiltrazione della criminalità nel territorio provinciale, è stata realizzata attingendo alle ultime fonti disponibili per il 2021. Nel dettaglio:

- A) Nel 2021 la Prefettura ha adottato diversi provvedimenti interdittivi sul territorio virgiliano che confermano la presenza di 'ndrangheta, radicata nel settore dell'edilizia. Le operazioni più importanti, tra le altre, che hanno interessato il mantovano fanno riferimento:
- all'operazione "Taurus" della DDA di Venezia con tre indagati residenti nel mantovano per estorsione;
 - all'operazione "Similargilla", con smaltimento illecito di rifiuti provenienti da impianti di Mantova verso il bresciano e il cremonese;
 - a fenomeni di caporalato in ambito agricolo nelle campagne dell'Alto Mantovano, stroncati dalle forze dell'ordine con condanne penali e amministrative alle imprese agricole coinvolte.

In Prefettura è attivo, come in Comune a Mantova, un tavolo permanente di vigilanza sulla legalità nel mondo economico; in tale consesso, partecipato anch'esso dall'ente camerale, è importante sottolineare come l'impegno degli enti a sostegno dell'azione della Prefettura possa contare su strumenti interessanti per le attività di indagine; nel dettaglio, a livello locale da alcuni anni e, è ben strutturato e attivo, in applicazione della convenzione "Interforze" siglata tra Unioncamere nazionale e il Min. Interno, un servizio gratuito per le Autorità inquirenti (G. di F., Carabinieri e Questura, Prefettura) che prevede accessi qualificati alla nuova banca dati "REX", con perno sul Registro delle Imprese che permette ricerche incrociate a livello nazionale su assetti societari e ricostruzione di partecipazioni patrimoniali, utili a individuare fenomeni di infiltrazione criminale nelle attività economiche;

- B) "Il Sole 24 Ore" ha pubblicato nell'ottobre 2022, su dati "Interforze" del Min. dell'Interno, il rapporto "Indice per la criminalità" che stila una classifica del grado di criminalità delle città italiane. Mantova è collocata al 62° posto della classifica nazionale su 106 province (era 52° nel 2019), con 1.847 reati

ogni 100.000 abitanti e 11.517 denunce nel 2021 (calo del 9,7% dal 2019), con una popolazione di 415.000 abitanti circa. I reati contro il patrimonio si confermano al primo posto con 800 denunce/100.000 Ab.; seguono i reati di truffa e frode informatica, pari a 597 denunce/100.000 ab., in forte ascesa e per i quali Mantova è al primo posto in Italia, i reati intimidatori (usura, estorsioni, fenomeni mafiosi) con 16 denunce/100.000 ab., tutte relative alle estorsioni, i reati contro la persona (violenze e omicidi) con 10 denunce /100.000 ab (9 delle quali relative a violenza sessuale).

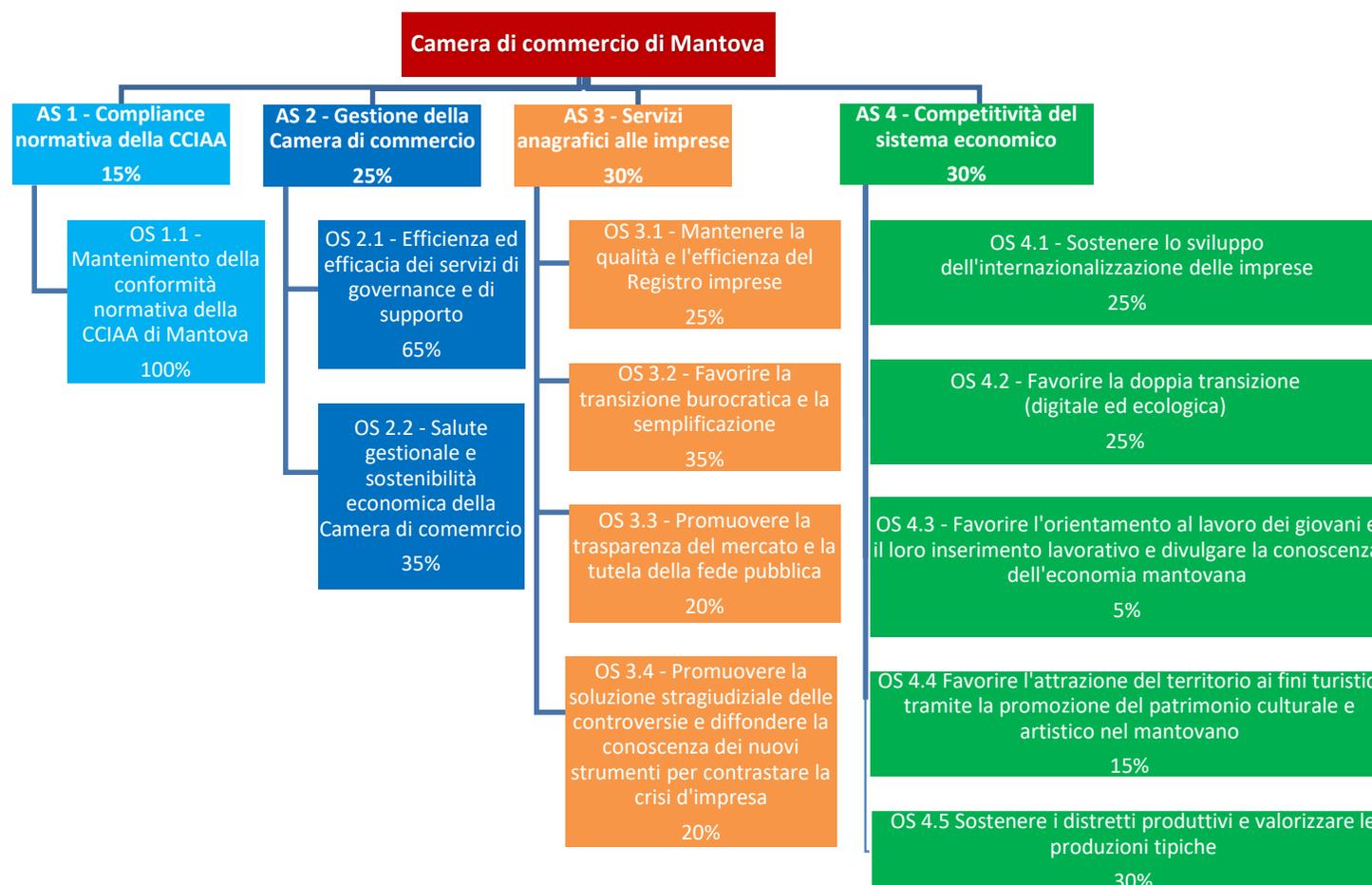
Non è percepibile una fenomenologia di tipo corruttivo diffuso nell'ambito della pubblica amministrazione; il coinvolgimento di amministratori in procedimenti giudiziari non hanno portato a condanna alcuna. Praticamente assenti episodi di minaccia o atti di violenza a carico di pubblici amministratori o funzionari della P.A. Tuttavia, nei primi giorni di gennaio 2023 è stata scoperta una pericolosa rete di malaffare legata alla ricostruzione del dopo terremoto del 2012 che aveva nel nipote di un boss della 'ndrangheta - assunto a tempo determinato come RUP in diversi Comuni del cratere sismico - la figura di riferimento per la presentazione di pratiche nelle Amministrazioni della Bassa Mantovana, a testimoniare come il settore dell'edilizia nell'area tra bassa Lombardia ed Emilia sia stato pesantemente interessato da gravi infiltrazioni malavitose e della necessità che le stazioni appaltanti tengano molto vigilato il settore degli affidamenti dei lavori pubblici..

- C) alle informazioni contenute nella "relazione annuale del tavolo per la legalità per l'anno 2021, organismo istituito presso il Comune di Mantova e partecipato dagli enti locali, tra cui l'ente camerale, e dalle rappresentanze economiche e sindacali del territorio. Relativamente alla Lombardia e alla provincia di Mantova, il tavolo descrive un contesto in cui la criminalità organizzata mantiene una presenza non trascurabile. I settori evidenziati a maggior rischio sono quelli dell'edilizia, della ristorazione e della ricettività alberghiera, al pari di quelli legati ai servizi ambientali di smaltimento dei rifiuti nonché al settore del gioco d'azzardo, ambito sensibile per il rischio tangibile di riciclaggio di denaro di dubbia provenienza. Nello specifico, a Mantova sono attive propaggini malavitose organizzate di famiglie alle quali le autorità giudiziarie hanno inflitto pesanti condanne in via definitiva negli anni scorsi nell'ambito della nota inchiesta "Pesci". Per una disamina completa si rinvia alla relazione dettagliata, visibile sul sito della Camera di Commercio all'indirizzo: <https://www.comune.mantova.it/index.php/governo/governo-della-citta/osservatorio-della-legalita>

2.2 - PERFORMANCE

Gli OBIETTIVI STRATEGICI

La pianificazione strategica è il processo mediante il quale l'ente camerale definisce i propri obiettivi di medio periodo, individua gli obiettivi strategici a partire dalla Relazione Previsionale e Programmatica dell'ente camerale, approvata entro il mese di ottobre dagli organi di governo (Giunta e Consiglio). Gli obiettivi sono definiti per ogni ambito strategico dell'ente, hanno respiro triennale e concorrono a definire la performance organizzativa dell'ente, avuto riguardo alla sua attività complessiva e al suo posizionamento, in termini reputazionali e di gradimento della sua azione, nel contesto esterno in cui l'ente opera. Per il 2023 sono previsti O.S. "comuni" o "di sistema" e obiettivi "specifici o di ente", attagliati alla peculiarità della Camera.



MANTENIMENTO della COMPLIANCE NORMATIVA: riguarda gli adempimenti posti da norme in primis a tutela della prevenzione di fenomeni corruttivi (intesi in senso lato, di cattivo funzionamento delle amministrazioni), a tutela della trasparenza amministrativa e della riservatezza dei dati trattati dall'ente nelle attività che conduce. E' un ambito trasversale a tutto l'ente che impegna il personale ad applicare misure volte all'efficienza e trasparenza dei procedimenti nonché al rispetto delle norme sulla riservatezza dei dati.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 1.1 – MANTENIMENTO DELLA COMPLIANCE NORMATIVA DELLA CCIAA DI MANTOVA					
Descrizione	Applicazione delle norme, adottando le relative soluzioni tecniche o misure, che riguardano la prevenzione della corruzione, la trasparenza amministrativa, il rispetto della riservatezza dei dati personali. Attività trasversali all'ente nel suo complesso che contribuisce, nell'efficientamento dei processi, a obiettivi di performance organizzativa dell'ente					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche Programma 002 - Indirizzo politico					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Grado di trasparenza dell'Amministrazione – PESO: 30 (Tipologia: Qualità)	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'Ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	Punteggio conseguito in riferimento alla griglia di rilevazione ANAC / Massimo punteggio conseguibile da griglia di rilevazione ANAC (Fonte: rilevazione interna)	97,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Incidenza della gestione della compliance normativa - PESO: 10 (Tipologia: Struttura)	N° ore lavorate per la compliance rispetto al totale delle attività svolte nell'ente	Ore lavorate del processo A1.2 nell'anno "n" / Ore lavorate totali nell'anno "n" (Fonte: Kronos)	1,20%	>=2,00%	>=2,00%	>=2,00%
Esito del Monitoraggio annuale Anticorruzione di 1° Livello - PESO: 30 (Tipologia: Efficacia)	Esprime il livello di attuazione delle Misure Specifiche di prevenzione della corruzione	N. misure specifiche di prevenzione attuate / N. misure specifiche di prevenzione programmate (Fonte: rilevazione interna)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Revisione annuale con aggiornamento del Registro trattamenti (REGI) - PESO: 30 (Tipologia: Efficacia)	Esprime il livello di adeguatezza del Registro dei Trattamenti	SI / NO (Fonte: rilevazione interna)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

GESTIONE della CAMERA DI COMMERCIO: riguarda le funzioni di governance (supporto agli organi; programmazione e controllo; comunicazione) e funzioni di amministrazione generale a supporto del funzionamento dell'ente (gestione documentale; gestione del personale; gestione economico-finanziaria; approvvigionamenti e patrimonio)

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 2.1 – EFFICIENZA ED EFFICACIA DEI SERVIZI DI GOVERNANCE E DI SUPPORTO					
Descrizione	Garantire, in uno scenario di progressiva riduzione delle risorse umane disponibili, un adeguato livello di efficienza (capacità di utilizzo delle risorse) e di efficacia (adeguatezza output rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti interni) delle funzioni di supporto					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche Programma 003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Incidenza del personale addetto alle funzioni di supporto – PESO: 20 (Tipologia: Struttura)	Indica il peso del personale delle Funzioni Istituzionali A e B, espresso in unità equivalenti, che ha svolto attività nella CCIAA nell'anno "n"	Numero risorse (in FTE) assorbite dalle Funzioni Istituzionali A e B nell'anno "n"/Numero risorse (in FTE) assorbite dai processi camerali (ad esclusione di quelli fuori perimetro) nell'anno "n" (fonte: Kronos)	42,21%	<=40%	<=40%	<=40%
Incidenza costi dei processi di supporto al netto degli interventi economici - PESO: 30 (Tipologia: Efficienza)	Misura la capacità dell'ente di ottimizzare i costi dei processi di governo e di supporto	Costi associati alle Funzioni Istituzionali A e B (Personale + Funzionamento + Ammortamenti/Totale costi di processo) (Fonte: Kronos)	38,52%*	<=50%	<=50%	<=50%
Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture - PESO: 50 (Tipologia: Qualità)	Indica il ritardo medio della CCIAA per il pagamento delle fatture passive	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (Fonte: CON2)	-21,94 gg	<= -15 gg	<= -15 gg	<= -15 gg

*Dato 2021

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO					
Descrizione	Garantire, in uno scenario di riduzione rispetto al passato delle risorse finanziarie disponibili, un adeguato livello di sostenibilità economica e solidità patrimoniale dell'ente. Il consolidamento della salute economica rappresenta, infatti, il requisito per poter riversare risorse nei territori di riferimento e garantire servizi di qualità.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche Programma 003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Indice di equilibrio strutturale – PESO: 30 (Tipologia: salute economica - Obiettivo comune)	Indica la capacità della CCIAA di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali Proventi strutturali = Proventi correnti - Maggiorazione diritto annuale - Contributi FdP - Contributi per finalità promozionali Oneri strutturali = Costi di personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione del diritto annuale (Fonte: Bilancio)	3,79%*	>=4%	>=4%	>=4%
Indice di struttura primario - PESO: 20 (Tipologia: salute economica - Obiettivo comune)	Misura la capacità della CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	Patrimonio netto/ Immobilizzazioni (Fonte: Bilancio)	158,59*	>=160%	>=162%	>=165%
Percentuale di incasso del diritto annuale - PESO: 30 (Tipologia: efficacia - Obiettivo comune)	Indica la quota di diritto annuale incassata entro la scadenza del 31/12	Totale diritto annuale incassato entro il 31/12 al netto degli interessi e delle sanzioni / Diritto annuale al netto degli interessi e delle sanzioni (Fonte: Diana)	81,77%**	>=80%	>=81%	>=82%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO					
Capacità di generare proventi - PESO: 20 <i>(tipologia: efficacia - Obiettivo comune)</i>	Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla CCIAA oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del Fondo svalutazione crediti da Diritto annuale) <i>(Fonte: bilancio)</i>	3,86%*	>=4%	>=4%	>=4%

* Dato stimato

**Dato 2021

SEMPLIFICAZIONE, EFFICIENZA e DIGITALIZZAZIONE dei SERVIZI ANAGRAFICI: la buona tenuta e l'efficienza del registro delle imprese, l'allineamento delle informazioni del registro con quelle dei Suap comunali e la loro sempre crescente digitalizzazione e omogeneità, l'accompagnamento delle imprese al maggior utilizzo dei servizi digitali sono funzioni essenziali dell'ente camerale per il corretto funzionamento del sistema economico. Pertanto il rispetto dei tempi di lavorazione delle pratiche R.I e la gestione efficiente tramite costanti cancellazioni d'ufficio, l'assistenza ai SUAP del territorio e una sempre migliore interoperabilità, costituiscono il nucleo centrale degli O.S. di riferimento delle funzioni anagrafiche.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.1 - MIGLIORARE LA QUALITA' E L'EFFICIENZA DEL REGISTRO IMPRESE					
DESCRIZIONE	Mantenere la qualità del registro delle imprese in quanto servizio strategico dell'ente, attraverso un buon livello di evasione delle pratiche e contenuti tempi medi di lavorazione unitamente a una attenzione alla qualità delle informazioni attraverso una costante applicazione delle procedure e cancellazioni d'ufficio.					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Tempo medio di lavorazione delle pratiche Registro Imprese PESO: 40 (Tipologia: Qualità)	Indica il tempo medio di lavorazione delle pratiche Registro imprese	Tempi medi di lavorazione delle pratiche Registro imprese (giorni) (fonte: Priamo)	2,7 gg	<=2,7 gg	<=2,6gg	<=2,5gg
Tipologie di cancellazioni d'ufficio avviate nell'anno PESO: 60 (Tipologia: Efficacia)	Misura il grado di assolvimento ai compiti di una buona tenuta e qualità del registro imprese	Tipologie di cancellazione d'ufficio lavorate nell'anno N. [[n. 5: 247 – 2490 - 2495 - art. 40 nuova causa scioglimento - PEC] (Fonte: rilevazione interna)	4 N.	5 N.	5 N.	5 N.

OBIETTIVO STRATEGICO		OS 3.2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE				
Descrizione		Obiettivo strategico del sistema camerale volto al perseguimento della semplificazione amministrativa in favore delle imprese attraverso il consolidamento del numero dei comuni aderenti al SUAP, il potenziamento degli strumenti di firma digitale anche per la fruizione del Fascicolo informatico d'impresa (nell'ottica del principio once-only) e del cassetto Digitale;				
Programma (DM 27.03.2013)		Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov PESO: 20 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Indica il grado di utilizzo del portale impresainungiorno.gov mediante la numerosità delle pratiche inviate	N pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov (Fonte: rilevazione Edas)	26.123 N. (impennata x bonus edilizia 110%)	>= 24.000 N.	>= 25.000 N.	>= 26.000 N.
Grado di adesione al Cassetto digitale dell'Imprenditore PESO: 20 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura il grado di adesione delle imprese al cassetto digitale rispetto al totale delle imprese attive al 31.12	"n" imprese aderenti al cassetto digitale / n. imprese attive al 31.12 [14.073/33.283 x 100] dato 2022 (Fonte: Infocamere, Movimprese)	42,28%	>= 42,00 %	>= 46,00 %	>=48, 00%
Grado di rilascio di strumenti digitali PESO: 30 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	N. di strumenti digitali rilasciati e rinnovati rispetto al totale delle imprese attive al 31.12 (certificati: primo rilascio e rinnovi) di firma digitale (smart card e token)	13,42 N.	13,42 N.	>= 14,00 N.	>= 15,00 N.	>= 16,00 N.
Grado di coinvolgimento dei Comuni nel Suap PESO: 30 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura il livello di comuni aderenti al SUAP camerale I1G rispetto al totale dei Comuni [tot. comuni 64 di cui I1G al 31.12.22 n. 56 = l'87,50%]	N. comuni aderenti al SUAP camerale / N. Totale comuni (Fonte: Infocamere)	87,50%	>=87,50%	>=88,00%	>=88,00%

TRASPARENZA del MERCATO e STRUMENTI ALTERNATIVI di COMPOSIZIONE: per la correttezza e la trasparenza delle transazioni le funzioni di vigilanza del mercato costituiscono uno strumento importante che la Camera intende presidiare nell’ambito di attività pianificate e coordinate da Unioncamere nazionale. Altresì, la semplificazione dei procedimenti processuali e concorsuali costituisce un pilastro importante per il sistema camerale che punta, tramite la mediaconciliazione e il nuovo istituto della C.N.C., di agevolare la composizione di liti e di crisi di impresa in via extragiudiziale, per alleggerire le procedure da un alto e per assicurare la continuità aziendale al contempo promuovendo la cultura della prevenzione e della corretta gestione degli equilibri economico e finanziario nelle aziende.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.3 - PROMUOVERE LA TRASPARENZA DEL MERCATO E LA TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA					
DESCRIZIONE	Garantire il presidio dei controlli e delle azioni di vigilanza del servizio metrico anche ampliando la collaborazione data al territorio cremonese e aderendo alla convenzione Mise-UC sulla vigilanza prodotti					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Attuazione della convenzione con la CCIAA di Cremona per supporto sanzioni amministrative – PESO: 60 (tipologia: Qualità)	Attività svolta a garantire l’operatività dell’ufficio tutela del consumatore in ottemperanza alla convenzione firmata per il 2023	Attuazione convenzione con CCIAA Cremona (sanzioni amministrative) (Fonte: rilevazione interna)	100,00%	>=90%	>=95%	>=100%
Grado di raggiungimento dei target relativi all’Obiettivo Operativo 3.3.1 (Metrico) PESO: 40 (tipologia: Efficacia)	Media ponderata delle % di raggiungimento dei target di vigilanza inerenti l’OO 3.3.1	Grado di raggiungimento dei target relativi all’Obiettivo Operativo 3.3.1 (Fonte: rilevazione interna)	100,00%	>=95%	>= 95%	>=100%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.4 - PROMUOVERE LA SOLUZIONE STRAGIUDIZIALE DELLE CONTROVERSIE E DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEI NUOVI STRUMENTI PER CONTRASTARE LA CRISI D'IMPRESA					
DESCRIZIONE	Mantenere i qualificati servizi conciliativi offerti dall'Organismo di mediazione camerale anche in carenza di personale a, gestire le attività affidate al sistema camerale per la composizione negoziata della crisi d'impresa, ai sensi del nuovo codice della crisi (CCII artt. 12-25) e coordinare il tavolo locale sulla prevenzione della crisi d'impresa					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Promozione di iniziative di prevenzione della crisi d'impresa PESO: 20 (tipologia: Qualità)	Gestione iniziative Progetto Innexa	Numero partecipanti mantovani agli eventi di sistema (Fonte: rilevazione interna)	N/D	>= 100 N.	>=100 N.	>=100 N.
Mantenimento del trend di servizio nella Mediazione PESO: 80 (tipologia: Efficacia)	Nr. mediazioni gestite nell'anno N sulla media del triennio precedente	[n. mediazioni gestite nell'anno N/media mediazioni gestite n-1/n-3] x 100 [2022 = 87 / 80] (Fonte: rilevazione interna)	108%	>=110%	>=95%	>=90%

INTERNAZIONALIZZAZIONE: con l'innovazione è uno dei settori strategici in cui l'ente negli ultimi anni ha digitalizzato i servizi: certificativi, di assistenza, di formazione di base e specialistica, di affiancamento mediante progetti mirati e piattaforme digitali di sistema. Il supporto economico e di formazione per l'apertura di nuovi mercati ha cercato di favorire lo sviluppo del commercio digitale, un canale di vendita in forte crescita. Scopo degli interventi è sostenere le aziende che già operano con continuità sui mercati esteri e accrescere il numero di nuovi potenziali esportatori.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.1 – SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE					
Descrizione	Supportare le PMI del territorio, consolidandone la presenza all'estero o favorendone l'ingresso attraverso attività di informazione, orientamento ai mercati e assistenza specialistica (piani per export, analisi di mercato, etc.); obiettivo da perseguire mediante un'offerta di servizi (certificazione, formazione e assistenza, bandi) digitalizzati e con progetti di sistema (20% D.A. e F.P.).					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 016 – Commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo Programma: 005 – Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del Made in Italy					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Livello di supporto alle imprese [N. imprese supportate per l'internazionalizzazione] – PESO: 35 (tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Quantità di imprese supportate nei processi di internazionalizzazione	n. imprese supportate per l'internazionalizzazione (fonte: Osservatorio camerale)	261	>=220	>=225	>=225
Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati- PESO: 35 (tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema (fonte: Osservatorio camerale)	24	>=20	>=21	>=22
Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione - PESO: 30 (tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura la capacità della camera di attirare imprese esportatrici su proprie iniziative	N. imprese supportate/ N. imprese esportatrici (fonte: Osservatorio camerale/elaborazioni Tagliacarne su dati ISTAT)	25,74%	>=21,00%	>=21,00%	>=21,00%

DOPPIA TRANSIZIONE (alla digitalizzazione ed ecosostenibilità dei processi aziendali): è il percorso di innovazione previsto dal PNRR volto a fare evolvere le pmi verso modelli organizzativi più automatizzati, efficienti, sostenibili. L'azione camerale, fondata su attività progettuali di sistema (F:P., 20% D.A.), è indirizzata al sostegno economico per la parte d'investimento ma punta anche sulla formazione e sull'assistenza tramite il P.I.D., mirando ad accrescere e sviluppare la cultura aziendale e le competenze necessarie per gestire la doppia transizione come fattore competitivo.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.2- FAVORIRE LA DOPPIA TRANSIZIONE (DIGITALE ed ECOLOGICA)					
Descrizione	Ampliamento delle attività dei PID per favorire lo sviluppo della doppia transizione (digitale ed ecologica) delle PMI nonché la conoscenza delle nuove tecnologie. L'obiettivo verrà perseguito attraverso servizi di info-formazione e attività di assistenza, sostegno agli investimenti (bandi) e attività sviluppate da progetti (20% D.A. e F.P.) inerenti le nuove tecnologie abilitanti in tema di processi automatizzati e di sostenibilità.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese– PESO: 35 (tipologia: <i>Qualità - Obiettivo comune</i>)	Self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID (fonte: <i>Progetti 20% DA</i>)	102	>=90	>=95	>=100
Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID – PESO: 35 (tipologia: <i>Efficacia - Obiettivo comune</i>)	Eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID (fonte: <i>Progetti 20% DA</i>)	11	>=11	>=12	>=13
Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID – PESO: 30 (tipologia: <i>Efficacia - Obiettivo comune</i>)	Partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID (fonte: <i>Cruscotto transizione digitale</i>)	84	>=80	>=85	>=90

CAPITALE UMANO: complementare alla crescita della competitività aziendale, il capitale umano è il patrimonio di competenze necessarie per dare compimento alle scelte di sviluppo delle imprese. La camera punta alla formazione dei giovani e all'orientamento post diploma con iniziative di sistema (indagine Excelsior, progetti 20% D.A. e di F.P.), sostenendo l'ateneo virgiliano, promuovendo corsi ITS/IFTS sul territorio tramite la Fondazione per il settore "made in Italy e agroalimentare" di cui la Camera è socia e sviluppando iniziative di matching scuola/impresa nonché di sperimentazione territoriale di modelli di certificazione delle competenze.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.3 - FAVORIRE L'ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL'ECONOMIA MANTOVANA					
Descrizione	Il capitale umano è una risorsa fondamentale per le imprese. La Camera, in virtù delle competenze assegnate in materia, intende favorirne la crescita in armonia con le esigenze del tessuto produttivo locale per incentivare lo sviluppo di professionalità adeguate, difficili da reperire e importanti per la competitività dell'impresa. Azioni qualificanti in tale ambito sono: iniziative di formazione, informazione e orientamento rivolte a docenti e giovani, che la Camera fornisce direttamente o tramite la propria azienda speciale Promoimpresa Borsa Merci, si affianca il sostegno allo sviluppo degli studi universitari a Mantova, che trova nella Fondazione Univermantova l'organismo di riferimento e il supporto alla Fondazione ITS per l'agroalimentare di cui l'ente è socio fondatore, che propone corsi ITS/IFTS per giovani neodiplomati o inoccupati. Da un triennio si è inoltre aggiunto un nuovo ambito di operatività dell'ente, su cui la Camera opera in rete con le imprese e le istituzioni scolastiche, che riguarda l'alternanza scuola-lavoro e l'orientamento al lavoro dei giovani neodiplomati e neolaureati. In tal senso sono promosse iniziative e sviluppati servizi per favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro e il dialogo tra formazione scolastica e impresa, per favorire il trasferimento di conoscenze e competenze ai ragazzi, apprese anche in contesti non scolastici, spendibili nel mondo del lavoro.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per iniziative/attività di formazione, orientamento e informazione del capitale umano (<i>tipologia: Efficacia</i>)	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività di formazione, orientamento e informazione del capitale umano	Risorse effettivamente utilizzate per iniziative di formazione, orientamento e informazione del capitale umano/Risorse stanziare per iniziative di formazione, orientamento e informazione del capitale umano (<i>fonte: CON2</i>)	2022 99,83%	2023 ≥95,00%	2024 ≥95,00%	2025 ≥95,00%

ATTRATTIVITA' del TERRITORIO, CULTURA TURISMO, DISTRETTI PRODUTTIVI: rendere attrattivo un territorio significa saperlo presentare ai flussi di visitatori e ai potenziali investitori con un ventaglio di opportunità: culturali, ricreative, ambientali ed enogastronomiche da un lato; di dotazione infrastrutturale e politiche supporto agli investimenti dall'altro. L'impegno della Camera si esplica con iniziative intersettoriali di territorio e con lo sviluppo di progetti con oggetto le dotazioni infrastrutturali del territorio: sviluppo area portuale, candidatura di ZLS, bandi mirati di significato strategico per i portatori di interesse pubblici e privati.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.4 - FAVORIRE L'ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO DEL MANTOVANO					
Descrizione	La valorizzazione del territorio in chiave turistica è funzione riconosciuta alle Camere e già esercitata da anni. Per sfruttare le indubbe potenzialità di sviluppo del territorio, declinato nei suoi diversi temi di attrazione, sono necessarie azioni che favoriscano una crescita della cultura dell'accoglienza nelle imprese del comparto l'ammmodernamento delle strutture turistiche che devono poter rispondere alle esigenze dei diversi segmenti di fruitori. Il Sistema camerale, insieme a Regione Lombardia, opera per incentivare le imprese a rendere i propri servizi maggiormente appetibili e fruibili, supportandone gli investimenti; mira ad accrescere le competenze degli operatori con azioni formative; diffonde la conoscenza del patrimonio artistico e culturale mediante azioni di promozione delle tipicità e degli eventi simbolo del territorio.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per turismo e cultura (tipologia: Efficacia)	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività per favorire la crescita del comparto turistico-culturale locale	Risorse effettivamente utilizzate per turismo e cultura/Risorse stanziare per turismo e cultura (fonte: CON2)	100,00%	>=94,00%	>=94,00%	>=94,00%

*dato provvisorio

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.5 - SOSTENERE I DISTRETTI PRODUTTIVI E VALORIZZARE LE PRODUZIONI TIPICHE					
DESCRIZIONE	L'ambito sul quale si intende operare in merito è duplice: da un lato promuovere lo sviluppo del sistema delle imprese attraverso iniziative di sostegno finanziario, dall'altro valorizzare il patrimonio produttivo dei vari comparti che improntano di sé l'economia provinciale attraverso progetti locali o di sistema regionale, con un'accentuazione rivolta alla valorizzazione del comparto agroalimentare. In relazione alla finanza agevolata d'impresa, l'azione camerale sarà contrassegnata dalla proposta di bandi tematici proposti e finanziati: 1) sui progetti alimentati dall'incremento del 20% al D.A.; 2) da risorse interamente camerale; 3) su iniziative di Regione e sistema camerale, attuate dall'Unione regionale tramite le Camere di Commercio, ivi compresi sia i bandi in Accordo per la Competitività sia quelli per i quali il sistema camerale lombardo, coordinato da UCL, fungerà da Organismo Intermedio a valere sui fondi FSE/FESR del POR regionale 2023/2027. Verranno forniti anche servizi di informazione e prima assistenza diretta alle imprese alla ricerca di fondi. La promozione del patrimonio enogastronomico sarà attuata, in continuità rispetto al passato, attraverso la partecipazione al Vinitaly e tramite il supporto alla società partecipata Fiera Millenaria di Gonzaga.					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2022	2023	2024	2025
Grado di utilizzo delle risorse stanziato per produzioni tipiche e distretti (tipologia: Efficacia)	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività per favorire le produzioni tipiche e i distretti	Risorse effettivamente utilizzate per produzioni tipiche e distretti/Risorse stanziato per produzioni tipiche e distretti (fonte: CON2)	95,98%	>= 92,00%	>= 94,00%	>= 95,00%

Gli OBIETTIVI OPERATIVI

La programmazione operativa declina quella strategica in più obiettivi operativi per l'anno di riferimento, delineando i risultati attesi con un insieme di indicatori e relativi "target". Gli obiettivi operativi concorrono a definire la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso e delle singole Aree. Sono inoltre utilizzati per misurare la performance individuale di alcune categorie di personale (Segretario Generale, dirigenti e responsabili di struttura). Analogamente alla pianificazione strategica, anche quella Operativa prevede obiettivi "comuni" o "di sistema" e obiettivi "specifici o di ente", adatti alla peculiarità della Camera.

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 1.1 – COMPLIANCE NORMATIVA DELLA CCIAA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 1.1.1 – Adozione del PIAO nei termini di legge	30
OO 1.1.2 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e antiriciclaggio Area Amministrativa	10
OO 1.1.3 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e antiriciclaggio Area Anagrafica e Regolazione del mercato	10
OO 1.1.4 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e antiriciclaggio Area Promozionale	5
OO 1.1.5 – Adempimenti in materia di trasparenza Uffici di staff	5
OO 1.1.6 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Amministrativa	10
OO 1.1.7 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Anagrafica	5
OO 1.1.8 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Promozionale	5
OO 1.1.9 – Trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679	20
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 2.1 – EFFICIENZA ED EFFICACIA DEI SERVIZI DI GOVERNANCE E DI SUPPORTO	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 2.1.1 – Aggiornamento del Manuale della Gestione Documentale e del Manuale della Conservazione	15
OO 2.1.2 – Scarto atti d'archivio	10
OO 2.1.3 – Gestione del Lavoro a distanza	10
OO 2.1.4 – Applicazione CCNL 16 novembre 2022	15
OO 2.1.5 – Tempestività Pagamento Fornitori	25
OO 2.1.6 – Gestione efficiente ed efficace degli Affidamenti	25

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 2.2.1 – Recupero Diritto Annuale. Invio solleciti di pagamento	70
OO 2.2.2 – Contenimento dei consumi energetici	30

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.1 – MIGLIORARE LA QUALITA' E L'EFFICIENZA DEL REGISTRO IMPRESE	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.1.1 - Cruscotto RI - Tempi di evasione delle pratiche telematiche registro imprese	20
OO 3.1.2 - Riduzione pratiche sospese - nuovi applicativi DIRE/FARE	5
OO 3.1.3 - Campagna popolamento Titolari Effettivi nel registro delle imprese	10
OO 3.1.4 - Art. 40 - Iscrizione nuova causa di scioglimento senza liquidazione	10
OO 3.1.5 - D.P.R. 247/2004 Cancellazione d'ufficio imprese individuali con partita iva cessata	15
OO 3.1.6 - Revisione dinamica imprese di mediazione	15
OO 3.1.7 - Pec società. Assegnazione d'ufficio e accertamento sanzioni	20
OO 3.1.8 - Imprese di autoriparazione riqualificazione mecatronica	5

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.2 – FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.2.1 - Crescita servizio SUAP Associato Camerale - SAC	25
OO 3.2.2 - Servizi per l'efficienza dei SUAP	30
OO 3.2.3 - Accesso qualificato ai servizi camerali	10
OO 3.2.4 - Progetto Digital DNA - sportello accompagnamento utenza ai servizi digitali	15
OO 3.2.5 - Digitalizzazione servizio Tachigrafico	15
OO 3.2.6 - Qualificazione addetti ai servizi di certificazione	5

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.3 – PROMUOVERE LA TRASPARENZA DEL MERCATO E LA TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.3.1 - Qualificare i controlli e le azioni di vigilanza del Servizio Metrico	35
OO 3.3.2 - Riorganizzazione ufficio tutela del mercato e del consumatore a seguito di pensionamento	15
OO 3.3.3 - Sostenibilità del servizio ordinanze-ingiunzione	40
OO 3.3.4 - Gestione esami abilitanti e certificazione competenze non formali	10
OS 3.4 - PROMUOVERE LA SOLUZIONE STRAGIUDIZIALE DELLE CONTROVERSIE E DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEI NUOVI STRUMENTI PER CONTRASTARE LA CRISI D'IMPRESA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.4.1 - Qualità del servizio Mediaconciliazione	60
OO 3.4.2 - Composizione negoziata crisi d'impresa	20
OO 3.4.3 - Iniziative per la prevenzione della crisi d'impresa	20

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1 – SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.1.1 - Progetti di formazione di Base e Avanzata di rete Lombardiapoint e di rete territoriale	30
OO 4.1.2 - Sostenere lo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese	20
OO 4.1.3 - Progetti miranti ad accrescere il numero degli operatori locali presenti sui mercati esteri	50
OBIETTIVO STRATEGICO 4.2 - FAVORIRE LA DOPPIA TRANSIZIONE (DIGITALE ed ECOLOGICA)	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.2.1 - Organizzazione di Incontri in remoto per Formare e Informare le imprese mantovane circa la Conoscenza e l'Utilizzo delle Tecnologie I 4.0, la finanza digitale, i canali e gli strumenti web per la competitività	40
OO 4.2.2 - Servizio P.I.D. per l'Assessment e l'Orientamento delle Imprese verso scelte di Investimento in chiave I 4.0	30
OO 4.2.3 - Azioni di sensibilizzazione sul tema della transizione green	30

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.3 – FAVORIRE L’ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL’ECONOMIA MANTOVANA	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.3.1 - Organizzazione eventi in remoto con le scuole, per orientamento studenti nella scelta di percorsi scolastici/lavorativi, avuto riguardo alle caratteristiche economia locale e alle competenze ricercate	40
OO 4.3.2 - Produzione di Informazione Economica tramite Report Periodici e revisione e ammodernamento della Relazione Annuale sull’Andamento Economico	60
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.4 – FAVORIRE L’ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO MANTOVANO	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.4.1 - Realizzazione di iniziative volte a supportare gli operatori mantovani del comparto turistico per la ripresa	60
OO 4.4.2 - Realizzazione di progetti volti a supportare il comparto turistico mantovano, nell’ambito di progettualità condivise con altri enti	40
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.5 – SOSTENERE I DISTRETTI PRODUTTIVI E VALORIZZARE LE PRODUZIONI TIPICHE	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.5.1 - Supportare le imprese che intendono investire nel proprio sviluppo	50
OO 4.5.2 - Servizio di Consulenza per l’accesso a fonti di finanziamento camerali e di altri enti	50

Per una lettura completa della pianificazione degli obiettivi operativi si rinvia all’**allegato “Obiettivi Operativi anno 2023”**

2.3 - PREVENZIONE della CORRUZIONE e TRASPARENZA

La prevenzione di fenomeni di “maladministration” costituisce obiettivo strategico dell’ente e contribuisce a determinare sia la performance organizzativa di ente che quella individuale della dirigenza, ambedue influenzate negativamente dai comportamenti organizzativi che hanno ricadute in termini di efficienza/efficacia dei servizi offerti nonché di impatto sulla reputazione esterna dell’ente.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono inseriti nella presente sezione del PIAO. Sono illustrate in sintesi le Misure Generali e Obbligatorie adottate, mentre per le **misure specifiche** si rinvia a un dettagliato **allegato** del presente documento di programmazione.

E’ altresì **allegata la mappatura completa dei processi**, analizzati sotto il profilo del grado di rischio al cui contrasto sono poste azioni preventive/correttive di gestione. Per un’analisi approfondita dei contesti interno ed esterno all’ente si rinvia alle pagg. precedenti del documento.

Le modalità di individuazione dei rischi ascrivibili ai processi/sottoprocessi in cui si dipanano le attività dell’ente e delle misure di prevenzione costituiscono un vero e proprio sistema consolidato a presidio di anticorruzione e trasparenza, basato sugli assunti della L. 190/2021, del PNA e delle Delibere di ANAC, poggiando su un’articolata rete di collaboratori (responsabili u.o., funzionari con p.o., dirigenti) che coadiuvano il R.P.C.T. (S.G. della Camera). Il V.S.G.V. dell’ente sostituisce l’ RPCT in caso di sua assenza o impedimento.

Il procedimento di costruzione del modello di prevenzione si articola in fasi ben individuabili:

- A) Mappatura dei processi dell’ente: la camera ha individuato 37 processi da monitorare, riferibili a 4 aree obbligatorie indicate nel PNA da ANAC: 1.acquisizione e gestione del personale; 2.contratti pubblici; 3.provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario senza effetti economici; 4. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetti economici; a esse si aggiungono 2 aree facoltative: 5.gestione di entrate, spese e patrimonio; 6.controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni e 3 aree specifiche: 7. Regolazione e tutela del mercato; 8. Promozione e sviluppo del territorio; 9. Governance e Compliance.
- B) Valutazione del rischio: per ciascun processo individuato nella fase di mappatura si genera una apposita Scheda di Rischio nella quale sono evidenziati i seguenti elementi:
 - a. Grado di rischio (alto, medio-alto, medio, medio-basso, basso) e relativa motivazione
 - b. Possibili eventi rischiosi, descritti analiticamente in dettaglio;
 - c. Fattori abilitanti che possono causare l’insorgenza del rischio;
- C) Trattamento del rischio: Definizione della/e misura/e preventiva/e cui sono assegnati: obiettivi, indicatori, target, responsabili e tempi di attuazione. Le misure di prevenzione sono adottate per annullare o ridurre che si verifichino eventi corruttivi.

Gli obiettivi legati alle misure preventive della corruzione e per la trasparenza sono dettagliatamente descritti, sia a livello di pianificazione strategica che di pianificazione operativa, negli allegati al PIAO riguardanti la Performance, cui si rinvia.

Trattandosi di attività che incidono sulla performance organizzativa di ente, tutto il personale è tenuto a conoscerle e ad osservarle. Per la parte apicale dell'ente, tali obiettivi concorrono anche alla valutazione della performance individuale (dirigenti, P.O., resp. u.o.).

Le misure di prevenzione del rischio adottate dall'ente si dividono in “generali”, atte a produrre effetti trasversalmente su tutto l'ente e “specifiche”, destinate a produrre effetto su attività puntualmente individuate e ritenute critiche per profilo di rischio.

Misure GENERALI sono:

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)	<u>Misure di tipo preventivo</u> previste dalle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico: trasferimento d'ufficio obbligatorio in caso di rinvio a giudizio per reato (L. 97/2001); inconferibilità di incarichi in caso di condanna penale 1° grado (L. 190/2012 e D.Lgs. 39/2013);	RPCT	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	<u>Misura di tipo successivo</u> conseguente all'avvio di procedimento disciplinare/penale per corruzione (art. 16 D.Lgs. 165/2001): si prevede l'inserimento nel Codice di Comportamento dell'obbligo di segnalare all'Ente la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.	RPCT	Misura attivabile nei casi previsti dalla legge; da inserire anche nelle modifiche apportate al Codice di Comportamento nel 2023
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	<u>Rispetto del Codice di Comportamento.</u> In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità (salvo modico valore) per dirigenti e dipendenti; 2. divieto di assumere incarichi 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;	Dirigenti	La misura è già attuata. Il Codice sarà oggetto di revisione nel 2023

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
		<p>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;</p> <p>7. Comportamenti improntati alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni da parte del dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività.</p> <p>Il Codice di Comportamento sarà oggetto di modifiche che tengano conto delle misure preventive applicate ai processi mappati nel corso del 2023.</p>		
<p>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</p>	<p>Misure di disciplina del conflitto di interessi</p>	<p>Misura preventiva per situazioni reali, potenziali o strutturali (generali e permanenti) che minano la imparzialità dell'azione amministrativa. E' previsto l'obbligo di astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di adozione di atti interni al procedimento e finali da parte di soggetti in situazioni di conflitto di interessi, nonché l'obbligo di segnalare tali circostanze con propria dichiarazione firmata al dirigente che dispone sui casi e comunica la decisione all'interessato. Tale previsione è inserita nel Codice di Comportamento dell'ente. Sia le dichiarazioni dei dipendenti che le disposizioni organizzative dei dirigenti sono conservate agli atti. (L. 190/2021, art. 1)</p>	<p>Dirigenti</p>	<p>La misura è già attuata</p>
<p>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</p>	<p>Misure di inconfiribilità / incompatibilità</p>	<p>Misura preventiva in applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità (art.20 L. 39/2013) inerenti incarichi affidati a dirigenti/amministratori; il RPCT raccoglie le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconf./incomp. prima dell'affidamento di incarichi. Le dichiarazioni sono verificate e conservate. Se RPCT accerta cause di inconf./incompat. dopo l'incarico, lo annulla. Se ANAC rileva stati di inconf./incomp. a carico, dichiara la nullità dell'atto di conferimento. RPCT adotta le iniziative derivanti dalla pronuncia di Anac con procedimento autonomo.</p>	<p>RPCT</p>	<p>Misura attuata. Nel 2022 si è provveduto alla revisione del modello di dichiarazione</p>
<p>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</p>	<p>Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici</p>	<p>Misura preventiva: Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. Le Commissioni sono formate inserendovi solo soggetti con i requisiti necessari di moralità (assenza di precedenti penali).</p>	<p>RPCT</p>	<p>La misura è già attuata</p>
<p>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</p>	<p>Misure di divieto di occupazione successiva o "pantouflage" per i dipendenti cessati dal servizio</p>	<p>Misura Preventiva: si vieta per 3 anni dal congedo da una P.A. di lavorare per privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione di provenienza. I contratti in violazione del divieto sono nulli e i compensi vanno restituiti. <u>Si applica a dirigenti/funzionari con poteri autoritativi e negoziali, non in generale.</u> L'ente nel merito così procede:</p>	<p>RPCT</p>	<p>Misura attuata nel 2022</p>

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
		<ol style="list-style-type: none"> 1. all'atto dell'assunzione inserisce clausole nel contratto che vietano il pantouflage; 2. all'atto del congedo, raccoglie una dichiarazione di impegno dal dipendente eventualmente interessato; 3. nei bandi di gara prevede a carico del concorrente una dichiarazione di assenza di rapporti di lavoro con ex dipendenti dell'ente nei tre anni post congedo. 		
PTPCT e formazione	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione generale: rivolta a tutti i dipendenti, mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità; - Formazione specifica: rivolta all'RPCT, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a illustrare e valorizzare gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera; - Formazione sul contenuto del PIAO: rivolta a tutti i dipendenti per illustrare contenuti, misure e loro modalità di attuazione. <p>La formazione è realizzata in parte con formatori esterni (F. generale e specifica), in parte dal RPCT (F. sui contenuti del PIAO)</p>	RPCT	La misura è stata attuata nel 2022 proponendo un percorso formativo a moduli per tutto il personale, fornito online dalla Maggioli SpA
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	<p>Misura preventiva: è 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."</p>	Dirigenti	La misura è attuata nella sola forma di "segregazione dei ruoli", dividendo il procedimento amm.ivo in subprocedimenti affidati a più persone
Trasparenza	Misure di trasparenza	<p>Si tratta di ottemperare agli obblighi di pubblicazione previsti da norme di legge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D.Lgs. n.33/2013 nelle varie rubriche della sezione di Amministrazione Trasparente della Camera; 2. D.Lgs. 50/2016, rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità; 3. D.Lgs. 97/2016 (f.o.i.a.), correttivo della L. 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013; <p>La pubblicazione costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte delle Autorità preposte, del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).</p> <p>Nella sez. del PIAO dedicata alla trasparenza sono indicati: A) nominativi dei responsabili e degli uffici tenuti a trasmettere e</p>	Dirigente Responsabile Compliance Amministrativa e Uffici preposti	La misura è già attuata

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
		pubblicare i dati, B) termini temporali di pubblicazione dati e di monitoraggio periodico.		
Whistle-blowing	Misure di segnalazione e protezione	Misura preventiva: prevista dall'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni di illeciti in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione. La camera si è dotata di applicativo ad hoc per la segnalazione protetta da parte dei dipendenti e ha adottato un regolamento sull'utilizzo del W.B.	RPCT	La misura è già attuata
Controllo	Misure di controllo	Misura ulteriore: consiste nella verifica, a campione, di attività della Camera così da constatare l'osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e l'applicazione delle misure previste dal Piano. La frequenza dei controlli è variabile a seconda dell'attività posta sotto verifica; l'attività di controllo, eseguita dai responsabili delle u.o. coadiuvati dai funzionari con p.o. e dai dirigenti di area, è riportata nel "Monitoraggio Annuale" condotto dal RPCT che conduce una verifica di II livello atta a constatare le modalità di esecuzione e la veridicità dell'esito delle verifiche, apponendo al termine anche la propria sottoscrizione.	Responsabili u.o., funzionari con p.o., dirigenti e RPCT	Misura attuata e mantenuta fino al 2023 (controlli sul PTPCT 2022, l'ultimo adottato dall'ente).

Le misure non sono rigide, ma si adattano all'evoluzione dei processi e delle attività amministrative oltre che al contesto esterno, con aggiornamento annuale e aggiustamenti dettati dalle circostanze, tramite una costante attività di riesame che può portare a individuare nuove misure e a dismetterle altre.

Misure SPECIFICHE: per l'esame dei contenuti di tali misure, ulteriori e integrative delle Misure Generali, si rinvia all'allegato: **"Schede di Rischio"**, nel quale esse sono illustrate nel dettaglio. L'allegato descrive puntualmente le modalità di approccio al trattamento del rischio che è di tipo misto, affiancando misure generali a misure specifiche a seconda della natura del processo e dei fattori abilitanti al rischio.

Per quanto concerne l'illustrazione dettagliata delle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza amministrativa, con l'indicazione dei responsabili per l'elaborazione/pubblicazione dei dati e i riferimenti temporali di aggiornamento/pubblicazione dei medesimi, si rinvia all'allegato: **"Attuazione degli obblighi di Trasparenza"**.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

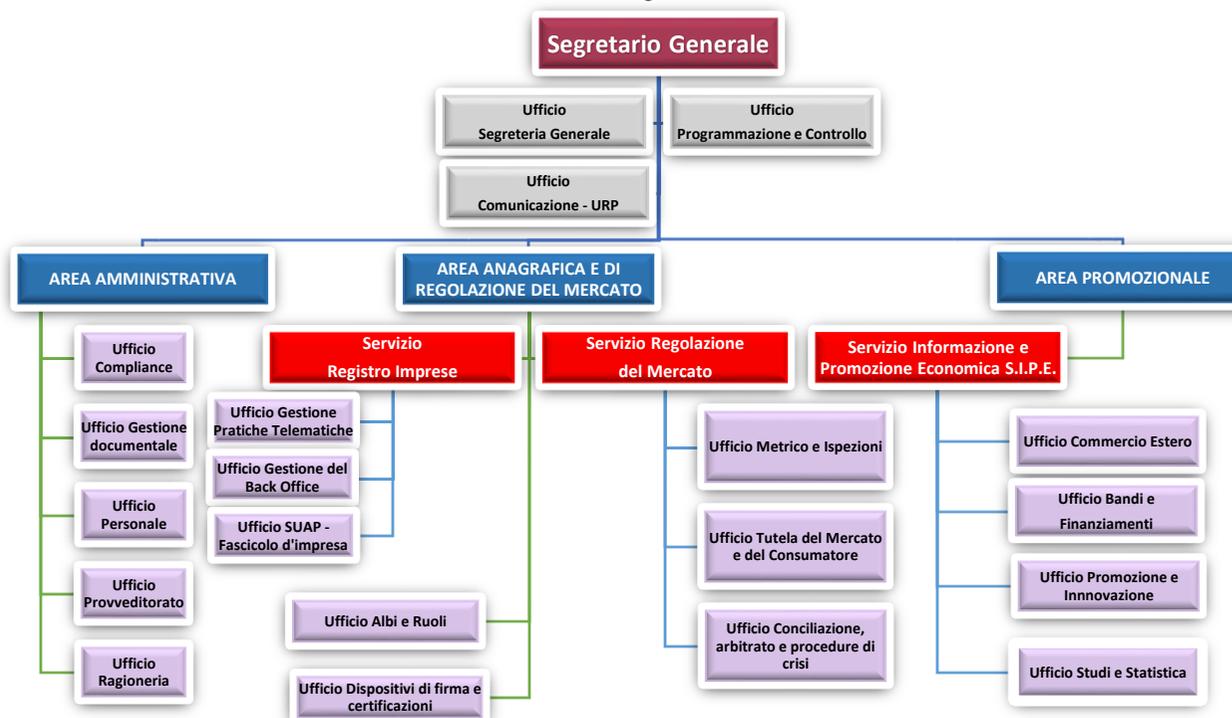
3.1 - Struttura organizzativa

Attualmente la Camera è presieduta da un Commissario Straordinario (art. 61 D.L. 104/2020), organo politico monocratico nominato dal MISE con atto dell'11/11/2020 che riassume i poteri di Giunta e Consiglio; l'ente è dotato di OIV collegiale e del Collegio dei Revisori.

Sul piano dell'organizzazione interna, le funzioni sono ripartite in tre Aree e in Uffici di Staff:

1. Area Anagrafica e di Regolazione del Mercato: Registro Imprese, REA, Albi e Ruoli, SUAP/fascicolo informatico d'impresa, dispositivi di firma digitale; metrologia legale, sanzioni, tutela del consumatore, Conciliazione/Arbitrato, Procedure sulla Crisi d'Impresa;
2. Area Amministrativa, per i servizi di supporto dell'ente: Ragioneria, Provveditorato, Personale e Compliance, Gestione Documentale;
3. Area Promozionale: Commercio Estero e Internazionalizzazione, Bandi e Finanziamenti, Promozione e Innovazione (P.I.D.), Studi e Statistica, Orientamento al Lavoro;
4. Uffici in Staff al Segretario Generale: Segreteria Generale, Comunicazione e Urp, Programmazione e Controllo.

Le aree organizzative sono articolate a loro volta in servizi e uffici come segue:



Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

La Camera di Commercio di Mantova è attualmente interessata da un processo di accorpamento con le consorelle di Cremona e di Pavia, in ottemperanza al disposto del DM 16/2/2018 che ha istituito il nuovo ente che nascerà dalla fusione dei tre preesistenti.

L'iter ha preso vita il 1/3/2018 con la pubblicazione della norma statutaria per la composizione del nuovo Consiglio ma l'iter amministrativo non è a oggi concluso a causa di ripetuti procedimenti promossi in sede amministrativa.

Si aggiunga che il D. Lgs. 219/2016 vieta agli enti in accorpamento qualsiasi assunzione, a qualsiasi titolo e con qualunque forma di contratto di lavoro, sino ad accorpamento compiuto.

Ne segue che la dotazione organica della Camera di Mantova, per il fisiologico turn-over causato dal congedo di unità di personale che negli anni ha maturato i requisiti per la quiescenza, dal 1/1/2016 al 31/12/2022 è scesa da 60 a 42 unità, con un decremento del 30% dell'organico e un aumento dell'età media dei dipendenti, cresciuta dai 49 ai 55 anni, con 29 dipendenti (il 69,05%) nella fascia 51-60.

La vera riorganizzazione dell'ente si avrà dopo l'accorpamento quando, per la vastità del territorio coperto e il numero dei dipendenti ereditato dalle tre Camere, sarà più chiaro su quali competenze si potrà fare affidamento e sarà possibile avanzare agli organi una proposta di organizzazione della struttura nella prospettiva di accompagnare la programmazione pluriennale degli interventi a favore del sistema economico.

3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile

La Camera di Commercio di Mantova, che ha sperimentato nel periodo marzo 2020/ottobre 2021 il lavoro a distanza durante la pandemia nella forma del "lavoro da remoto", di fatto trasponendo le attività di ufficio al domicilio, con percentuali variabili di personale interessato a seconda dell'andamento dell'epidemia, ha cessato tale forma nell'ottobre 2021 in applicazione del D.M. Brunetta e ha, successivamente nei mesi di Novembre 2021/febbraio 2022, organizzato il Lavoro Agile secondo le disposizioni della L. 81/2017, applicando dal mese di marzo 2022 il regolamento di cui si è dotata. Il disciplinare approvato prevede preliminarmente la mappatura e l'individuazione dei servizi attivabili a distanza, la presentazione entro il mese di gennaio di ogni anno delle istanze di L.A., l'assegnazione del L.A. nell'ambito della percentuale massima definita a priori dall'ente secondo l'applicazione di criteri di priorità individuati nel regolamento, le modalità di svolgimento del L.A., con particolare riguardo all'obbligo di concordare con il responsabile diretto il P.I.L.A. (progetto individuale di lavoro agile), il monitoraggio delle attività realizzate e degli obiettivi conseguiti rispetto ai target assegnati.

La situazione attuale del L.A. nell'ente è rappresentata nella tabella che segue:

	Area Amministrativa	Area Anagrafica/RdM	Area Promozionale
Periodo di riferimento dal 1/3/2022 al 31/3/2023			
N° persone in L.A.	2	5	2
N° gg/settimana	1 gg. cadauna unità	2 gg. per 3 unità 1 gg. per 2 unità	1 gg. cadauna unità
Criteri di individuazione delle risorse utilizzate	<ul style="list-style-type: none"> - mappatura processi e individuazione attività idonee al L.A. - volontarietà della scelta del L.A. - tutti gli uffici hanno garantito il presidio in presenza - il personale in L.A. è pari al 19,56% - la selezione è stata attuata con criteri di priorità indicati nel regolamento 		
Kpi utilizzati per la misurazione delle prestazioni	KPI individuati nei PILA concordati, a titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> - n. elaborazioni e rilevazioni realizzate in L.A. nel mese; - % delle richieste semplici evase nel mese; - n. pratiche di finanziamento evase/n. pratiche di finanziamento assegnate nel mese; - n. pratiche certificative per l'estero evase/n. pratiche assegnate nel mese - n. pratiche Reg. Imprese evase/n. pratiche R.I. assegnate nel mese 		
Risultanze emerse	Dopo i primi 10 mesi di sperimentazione del L.A. i risultati appaiono in linea con le aspettative; gli obiettivi sono stati raggiunti e le prestazioni sono almeno pari a quelle rese in presenza; sono rilevabili vantaggi in termini di spazi non utilizzati, con contenimento dei costi di funzionamento; sono soddisfatte le esigenze di conciliazione famiglia/lavoro delle dipendenti e del dipendente che hanno richiesto il L.A.; <p>le richieste di L.A. sono state superiori alle posizioni concesse, per cui nel 2023 è previsto l'aumento dei dipendenti in L.A.</p>		

Strategia possibile per l'applicazione del L.A. negli anni a venire: dipenderà inevitabilmente dal processo di accorpamento in corso che, intervenendo nel breve periodo, renderà necessaria la riprogrammazione del L.A. su una platea di fruitori più ampia, avendolo preliminarmente disciplinato nel nuovo ente con

un regolamento da adottare. Sul piano teorico, il modello attualmente sperimentato dall'ente camerale mantovano nell'esercizio 2022 potrebbe avere l'evoluzione seguente nel 2023:

ANNO	N° persone interessate	Area Amministrativa	Area Anagrafica	Area Promozionale	Totale
2022		2	5	2	9
2023		3	10	2	15
2024		3	10	2	15
Finalità L.A:	<ul style="list-style-type: none"> - conciliazione famiglia/lavoro (L. 81/17) e conseguente benessere organizzativo; - consolidamento competenze digitali nel personale; - favorire un utilizzo razionale di spazi di lavoro alleviando la gestione degli oneri di funzionamento complessivi; - un minimo di decongestione del traffico, minori spostamenti, vantaggi ambientali indotti. 				
Perimetro di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> - ampliamento delle funzioni idonee al L.A. che la Dirigenza individuerà ex novo; - aumento del n. dei dipendenti in L.A. per le funzioni già individuate; - aumento del n. delle giornate in L.A. nel rispetto del regolamento. 				
Soggetti coinvolti nel processo	S.G., Dirigenza, Uff. personale, Resp. dei servizi e delle u.o., organizzazioni sindacali				
n. persone interessate	a regime 15, con incremento del 66% rispetto alle 9 unità attualmente coinvolte				
n. gg. a persona/mese	Fino a 12/mese, oggi essendo max. 8 gg./mese				
Monitoraggio	A cadenza mensile, secondo i progetti individuali, con attività assegnate, KPI e target misurabili ex post e reportistica mensile, come prevede il regolamento				
Azioni da attuare nel 2023 a sostegno del L.A.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione e aggiornamento del Regolamento sul Lavoro Agile (adeguamento alle previsioni contenute nel CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 - introduzione disciplina del "Lavoro da remoto") - Aumento del n° di posti fruibili per il lavoro a distanza nelle due modalità di "smart working" e "remote working" - comunicazione: avviso per la presentazione istanze e informazione ai dipendenti sul perimetro di attività in L.A.; - adeguamento della dotazione informatica per la parte software: piattaforma e applicativi dedicati; 				

Finalità L.A:	<ul style="list-style-type: none"> - conciliazione famiglia/lavoro (L. 81/17) e conseguente benessere organizzativo; - consolidamento competenze digitali nel personale; - favorire un utilizzo razionale di spazi di lavoro alleviando la gestione degli oneri di funzionamento complessivi; - un minimo di decongestione del traffico, minori spostamenti, vantaggi ambientali indotti.
	<ul style="list-style-type: none"> - dotazione strumentale hardware efficiente mediante fornitura di p.c. portatili; - formazione per l'uso delle piattaforme e applicativi da remoto, se necessario.

3.3 Fabbisogni di personale

La dotazione organica della CCIAA di Mantova è stata determinata con il Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 16 febbraio 2018 in materia di “Riduzione del numero delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale” e conserverà la propria validità fino al perfezionamento dell'accorpamento con le Camere di commercio di Cremona e di Pavia.

Attualmente l'ente si trova in una situazione di grave carenza di personale, in particolare appartenente alle qualifiche medio alte, carenza che interessa trasversalmente tutte le aree organizzative.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2022

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA	CESSAZIONI 2018-2022	POSTI OCCUPATI 31/12/2022	CESSAZIONI 2023	CESSAZIONI 2024	CESSAZIONI 2025
S.G. / DIRIGENTI	3	0	3	0	0	0
D	10	5	5	1	0	0
C	32	6	26	0	0	0
B	10	4	6	0	1	0
A	3	0	3	0	0	1
TOTALE	58	15	43	1	1	1

Tuttavia, proprio a causa del mancato completamento del processo di accorpamento, la Camera di commercio di Mantova è ancora soggetta ai vincoli assunzionali sanciti dal D. Lgs. 219/2016 che all'art. 3 comma 9 recita: ***“fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, alle camere di commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione”***.

Per tale motivo non si ritiene utile procedere alla rilevazione di fabbisogni di personale che comunque non potrebbero in alcun modo essere soddisfatti, in presenza dei presupposti di legge che vincolano al divieto assoluto di assumere.

Una rilevazione dei fabbisogni riferita alla sola Camera di Mantova risulta inoltre essere poco significativa nell'imminenza di un accorpamento che comporterà una riorganizzazione complessiva sulla base delle competenze disponibili e un riassetto complessivo della struttura

In sostanza l'accorpamento definirà se vi sarà personale in soprannumero e che dovrà essere ricollocato con le citate procedure di mobilità o se, al contrario, permarranno fabbisogni di personale soprattutto con riguardo a specifiche professionalità.