



CAMERA DI COMMERCIO  
SALERNO

PIAO – PIANO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE



**PIAO 2023-2025**



PREMESSA	Pag. 3
SEZIONE 1: IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE	Pag. 7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Pag. 59
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Pag. 98
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	Pag. 130

Approvato con deliberazione di Giunta n. 16 del 28 marzo 2023

# SOMMARIO



## PREMESSA

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, prevede che a partire dal 2022, le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti sono tenute ad adottare un **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO), che dovrebbe rappresentare una sorta di «testo unico della programmazione», sostituendo i vari documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi intervenuti in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

Il PIAO descrive:

- ✓ gli obiettivi strategici e operativi della performance;
- ✓ la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- ✓ gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- ✓ gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- ✓ l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- ✓ le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte

dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- ✓ le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il documento programmatico rappresenta un'opportunità di miglioramento e di semplificazione delle decisioni di pianificazione integrata e organica, che consente di offrire una visione complessiva di tutti gli elementi che costituiscono l'impianto programmatico dell'Ente, assicurandone la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca e permettendo di raggiungere gli obiettivi auspicati dal legislatore in termini di utile supporto ai processi decisionali, in grado di migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di aumentare il grado di accountability verso l'esterno.

La logica della pianificazione integrata prevede sostanzialmente che il nucleo informativo iniziale sia costruito a partire dal livello strategico, nel quale viene illustrato il "valore pubblico" che l'Ente intende creare: le linee pluriennali definite dagli organi di indirizzo sono tradotte in obiettivi strategici triennali, in coerenza coi quali sono quindi individuati gli obiettivi operativi annuali; in questo corpus, occorre prevedere e inserire le dimensioni del contrasto alla corruzione, della trasparenza e delle pari opportunità. I restanti item di programmazione vengono, quindi, a configurarsi come degli "interventi organizzativi a supporto" del raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, intesi come funzionali al perseguimento delle finalità generali dell'Ente.



Il presente documento è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida messe a disposizione da Unioncamere per le Camere di commercio ad aprile e giugno 2022. Il PIAO è suddiviso in quattro sezioni:

- 1^ Sezione: **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
- 2^ Sezione: **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, articolata nelle seguenti sottosezioni:

**Valore pubblico:** sono descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori;

**Performance:** sono illustrati gli obiettivi e gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Ente;

**Pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e Trasparenza:** sono 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;

- 3^ Sezione: **Organizzazione e capitale umano**, riguarda l'organizzazione interna dell'Ente e, in particolare, le azioni di

sviluppo e riconfigurazione della struttura organizzativa, necessarie per assicurare la coerenza del modello rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati, all'organizzazione del lavoro da remoto, alla formazione, ai fabbisogni e alle politiche di reclutamento del personale.

- 4^ Sezione **Modalità di monitoraggio** ove sono illustrati gli strumenti e le modalità di monitoraggio e le rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Nel PIAO inoltre sono inclusi:

- gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale da parte dei cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il D.L. 80/2021 ha individuato nel termine del 31.01.2022 il momento entro il quale addivenire alla adozione del PIAO, poi prorogato al 31/03/2023 con comunicato del Presidente ANAC del 24/01/2023. Dovrà essere pubblicato sul sito dell'Ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica.

Il Piao lungi dall'essere ciò che nella pratica internazionale viene definito un ulteriore **"layer of bureaucracy"**, ovvero un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti piani





vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere – layer, appunto – di ricomporli nel più generale Piao.

Al contrario, nella ratio dell'art. 6 il Piao si atteggia a “strumento unitario di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale)”, sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito dal comma 1 (ovvero “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa”, “migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese”, “procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”), sia per recepire in pratica i contenuti indicati dalle direttrici di riforma del comma 2.

In tale ottica, in ultima analisi, la vera sfida che il Piao deve affrontare (e vincere) viene individuata nell'attuazione della “costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi” voluta dal legislatore, e inserita nel PNRR, passando progressivamente da una fase in cui si elimina “ciò che è chiaramente inutile”, a una fase in cui si elimina tutto “ciò che non è strettamente indispensabile”, conservando appunto solo gli adempimenti utili “verso l'esterno”, necessari per rendere migliore il servizio per i cittadini e le imprese.

Il Piao si coordina con i diversi documenti di programmazione e gestione già adottati, in particolare la RPP 2023, la relazione pluriennale 2022-2027, oltre che al Preventivo economico 2023.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Oltre al già citato art. 6 del DL 80/2021, nella stesura delle Linee guida è stato fatto uno sforzo di conciliazione e coordinamento delle diverse fonti normative e indirizzi nelle diverse materie interessate dal PIAO.

Di seguito si riportano i principali riferimenti, suddivisi in base ai vari temi.

### Ciclo della performance:

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

### Anticorruzione e trasparenza:

- Legge 190/2012
- Delibera ANAC n.1064/2019 (PNA 2019-2021)
- Documento ANAC approvato dal Consiglio dell'Autorità il 02/02/2022
- KIT Anticorruzione di Unioncamere per le CCIAA (Ottobre 2020)

### Pari opportunità:



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

#### **Fabbisogni del personale:**

- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare, l'articolo 6 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6- ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale").
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- Decreto-legge 17 febbraio 2017, n. 13, convertito dalla legge 13 aprile 2017, n. 46 articolo 12 comma 1-bis
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, e in
- particolare quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis;

#### **Lavoro agile:**

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



CAMERA DI COMMERCIO  
SALERNO

PIAO – PIANO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE



Sezione 1 – Identità dell'Amministrazione – SCHEDA ANAGRAFICA



## FORMA GIURIDICA, COMPETENZA, FUNZIONI

### FORMA GIURIDICA

La Camera di Commercio di Salerno è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale esponenziale degli interessi del sistema delle imprese della circoscrizione territoriale provinciale, che opera secondo i principi di Legge e dello Statuto camerale. A tale scopo, svolge funzioni di supporto e di promozione delle imprese e funzioni di carattere amministrativo. È dotata di autonomia statutaria, normativa, funzionale, organizzativa e finanziaria che si esplica nel rispetto della Legge.

### FUNZIONI

Dedica specifica attenzione alle funzioni relative:

- alla pubblicità legale connesse alla tenuta del Registro Imprese, del Repertorio economico amministrativo, di albi e ruoli nei quali vengono registrati e certificati i principali eventi che caratterizzano la vita di ogni impresa, anche attraverso la gestione del fascicolo informatico di impresa;
- al sostegno della competitività delle imprese e del territorio attraverso attività d'informazione economica, di assistenza tecnica per la creazione di imprese e per la preparazione ai mercati internazionali, di valorizzazione del patrimonio culturale nonché di sviluppo e promozione del turismo, di orientamento al lavoro e alle professioni, di promozione della digitalizzazione e di miglioramento delle condizioni ambientali;
- alla tutela del consumatore e della fede pubblica, attraverso la vigilanza e il controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti, la verifica degli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, la rilevazione dei prezzi e delle tariffe, il rilascio dei certificati di origine delle merci e dei documenti per l'esportazione, la risoluzione alternativa delle controversie.

<https://www.sa.camcom.it/la-camera/chi-siamo>



## PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

Per dare contenuti operativi alla sussidiarietà orizzontale, l'ente imposta la propria azione sul territorio utilizzando il metodo della concertazione e, collocandosi al centro di una rete di relazioni istituzionali, elabora strategie e definisce azioni di intervento per favorire lo sviluppo delle politiche di promozione delle imprese, nonché lo sviluppo e la tutela del mercato.

I rapporti di collaborazione attivati dall'ente coinvolgono non solo i soggetti del sistema camerale, ma anche soggetti pubblici e privati presenti sul territorio, portando a termine iniziative già impostate, aggiungendo nuovi step evolutivi e ponendo in essere nuove azioni al fine di raggiungere l'obiettivo di **"contribuire allo sviluppo sostenibile e al funzionamento del sistema economico locale"**. Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla CCIAA, 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
			A2.4	Rilevazioni statistiche
		A3 Comunicazione	A3.1	Comunicazione
		B Processi di supporto	B1 Risorse umane	B1.1
	B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede		B2.1	Acquisti
			B2.2	Patrimonio e servizi di sede
B3 Bilancio e finanza	B3.1	Diritto annuale		



SEZIONE I – SCHEDA ANAGRAFICA

PROCESSI PRIMARI			
C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza	B3.2	Contabilità e finanza
		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 - Centro PIP (Patent Information Point – Punto di Informazione Brevettuale)
	D Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1
D1.2			Servizi certificativi per l'export
D2 Digitalizzazione		D2.1	Gestione punti impresa digitale (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese)
		D2.2	Servizi connessi all'agenda digitale
D3 Turismo e cultura		D3.1	Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura
D4 Orientamento al lavoro ed alle professioni		D4.1	Orientamento
		D4.2	Alternanza scuola/lavoro e formazione per il lavoro
		D4.3	Supporto incontro d/o di lavoro
		D4.4	Certificazione competenze
D5 Ambiente e sviluppo sostenibile		D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
		D5.2	Tenuta albo gestori ambientali
		D5.3	Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale
D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti		D6.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
		D6.2	Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
		D6.3	Osservatori economici



La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha precisato le competenze delle CCIAA come riportato nelle infografiche che seguono.

I principi che guidano la mission della Camera di commercio di Salerno sono:

- imparzialità, trasparenza e integrità
- innovazione e semplificazione
- buon andamento ed economicità





## IL SISTEMA CAMERALE

Uno dei principali elementi di innovazione della precedente e dell'attuale Riforma delle Camere di Commercio riguarda il riconoscimento normativo dell'essere "Sistema camerale", di cui fanno parte, oltre alle Camere di commercio italiane, le Camere di commercio italiane all'estero, le Camere Italo-estere, le Aziende speciali, le Unioni regionali, l'Unioncamere nazionale e le altre strutture di sistema.

La Camera di Commercio di Salerno è parte integrante di un Sistema che favorisce la condivisione del know-how e delle competenze per realizzare iniziative progettuali congiunte. Lo sviluppo e il potenziamento delle relazioni all'interno del network, quindi, offre opportunità assai preziose, funzionali non solo a favorire la realizzazione delle strategie camerali ma anche lo sfruttamento di economie di scala per l'efficienza gestionale.

Con il Decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 219, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 276 del 25 novembre 2016, entrato in vigore il 10 dicembre 2016 e, con successivo decreto del MiSE del 8/8/2017, è stata attuata la riforma del sistema delle Camere di Commercio, come previsto dall'art. 10 della legge 124/2015. A conclusione della riforma, la rete camerale sarà composta da un massimo di 60 Camere di commercio, resterà l'Unione Italiana, le Aziende Speciali saranno ridotte sensibilmente nel loro numero; le Unioni regionali potranno continuare ad esistere nelle sole regioni ove saranno presenti almeno tre Camere; la riduzione riguarderà anche le Società di sistema, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 175/2016. Nessuna modifica legislativa è prevista per le circa 74 Camere di commercio italiane all'estero, le circa 32 Camere di Commercio Italo-estere.

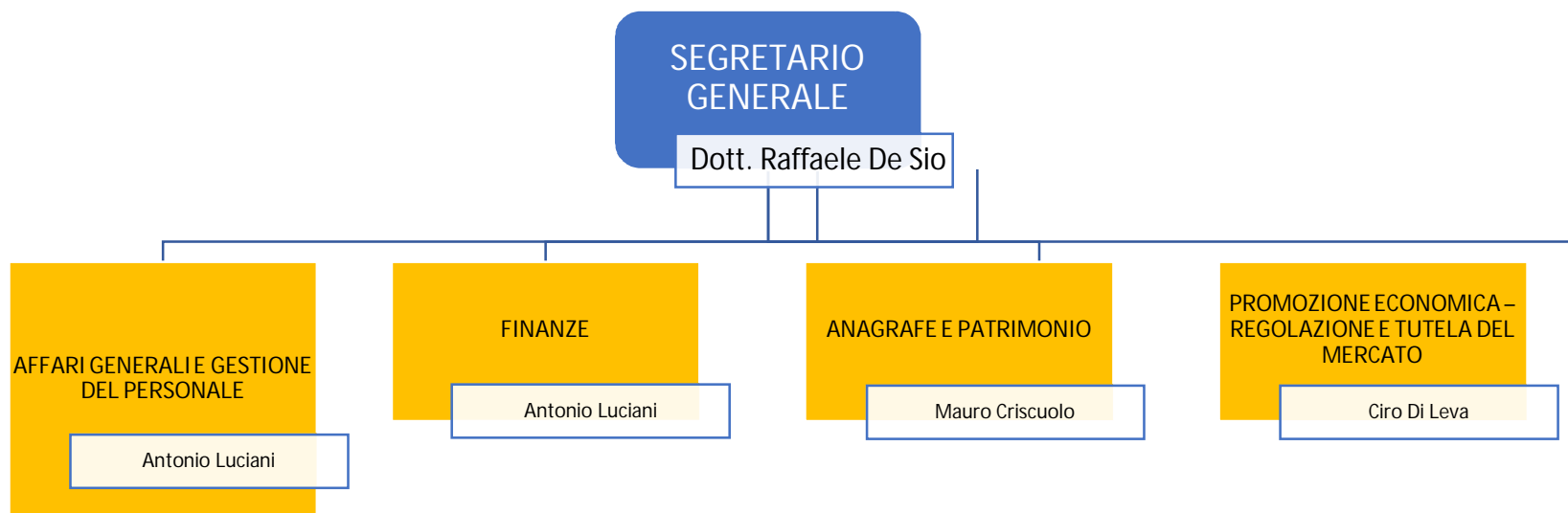




## DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA: MACROSTRUTTURA E MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo utilizzato dal Camera di Salerno riconosce alle risorse umane un ruolo centrale per garantire un'offerta di servizi alle imprese efficace ed efficiente; per realizzare ciò si rende necessaria tuttavia una revisione continua della struttura, dei ruoli e delle responsabilità dei dipendenti camerale per fornire una risposta dinamica e coerente con l'evoluzione del territorio e la nascita di nuove esigenze. La struttura organizzativa della Camera di Commercio di Salerno è articolata in Aree dirigenziali che sono a loro volta suddivise in unità organizzative.

Al fine di garantire un sistema di governo altamente efficiente, capace di adattarsi continuamente alla dinamicità dello scenario economico di riferimento, il modello organizzativo della Camera di Commercio di Salerno è in continua evoluzione (da ultimo modificato con delibera della Giunta camerale n. 65 del 22 dicembre 2022). Esso si articola secondo lo schema indicato nel grafico seguente:





Le Aree dirigenziali sono le seguenti:

**Area I - AFFARI  
GENERALI E GESTIONE  
DEL PERSONALE**

E' la struttura che continua a presiedere i flussi di corrispondenza in entrata ed in uscita, nonché il procedimento di rinnovo degli organi collegiali, fornendo loro il necessario supporto per l'esercizio delle funzioni durante il mandato. Si occupa dell'acquisizione e gestione delle risorse umane dal momento dell'assunzione, nonché del loro sviluppo e relativa formazione. A tal fine, si occupa, altresì, della gestione dei rapporti con le organizzazioni sindacali.

**Area II - FINANZE**

L'Area gestisce tutti gli adempimenti di carattere amministrativo contabile, fiscale e finanziario, a supporto dei processi decisionali dell'Ente, assicurando - nel rispetto delle norme civilistiche e tributarie vigenti - la predisposizione del bilancio di esercizio della Camera e la relativa documentazione. Si occupa della gestione del diritto annuale e del contenzioso tributario assicurando altresì la resistenza in giudizio innanzi alle competenti Corti di Giustizia Tributaria.

**Area III - ANAGRAFE  
PATRIMONIO**

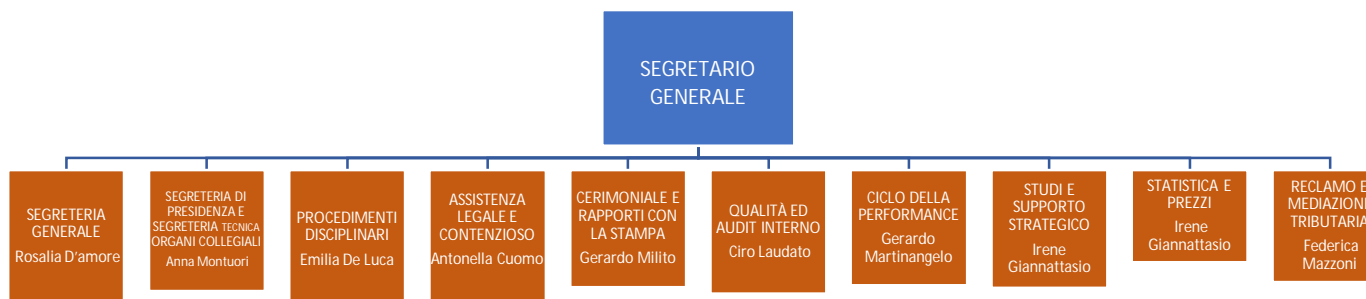
Gestisce il patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Ente – opere d'arte – inventario - magazzino - cassa economale – ciclo attivo e ciclo passivo - contratti attivi e passivi – procedure di gara sopra e sotto soglia per l'esecuzione di lavori e l'approvvigionamento di beni e servizi - la predisposizione della programmazione di lavori e dell'acquisizione di beni e servizi – la gestione delle convenzioni CONSIP – le procedure MEPA – gli affidamenti alle società in house. Gestisce le funzioni inerenti il Registro delle Imprese – REA - Albi e Ruoli – Sanzioni - nel rispetto degli standard di qualità - flussi SUAP e fascicolo di impresa. Sovrintende alle gestioni front end e back end - verifica il rispetto degli standard richiesti per i servizi affidati in house - monitora e verifica gli standard quantitativi e qualitativi delle attività anagrafiche – adempimenti societari, REA, domicilio digitale – titolare effettivo.

**Area IV - PROMOZIONE  
ECONOMICA –  
REGOLAZIONE E TUTELA**

L'Area si occupa di realizzare iniziative a sostegno del sistema economico locale al fine di contribuire al miglioramento dei livelli di competitività delle imprese e di attrattività del territorio. Presidia, inoltre, le funzioni istituzionali di tutela e regolazione del mercato volte a garantire la fede pubblica, la trasparenza, l'affidabilità e la correttezza delle relazioni economiche tra imprese e tra imprese e cittadini. Contribuisce, infine, alla risoluzione alternativa delle controversie attraverso l'erogazione di servizi specifici, nonché mediante la realizzazione di attività informative e di sensibilizzazione per favorire la diffusione della cultura conciliativa.



L'organigramma prevede al vertice la figura del Segretario Generale, nominato con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 7/2/2013, coadiuvato nello svolgimento delle attività degli uffici indicati nel grafico seguente:

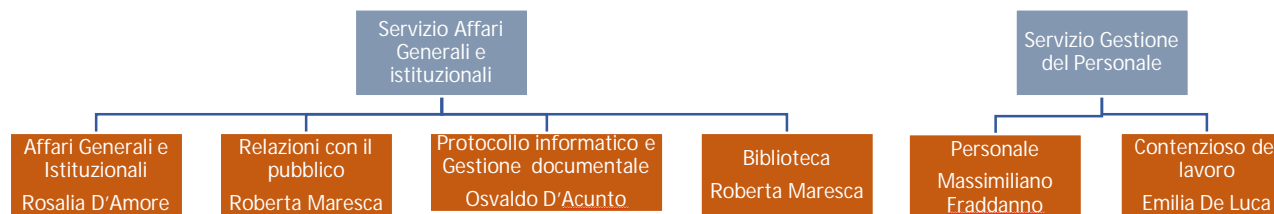


Al Segretario Generale competono molteplici funzioni legate all'attuazione degli obiettivi e degli indirizzi di governo, nonché le attività di controllo e supervisione della realizzazione degli stessi. La funzione di collegamento tra la struttura strategica e la struttura di supporto è svolta dalla compagine operativa di vertice, formata dai dirigenti e dalle posizioni organizzative, i quali hanno il compito di recepire gli indirizzi del Presidente e della Giunta per trasformarli in programmi attuativi. Tutto ciò si realizza seguendo una logica integrata e di forte coordinamento tra le diverse unità funzionali della Camera: in questo modo si supera la logica legata alle singole divisioni dell'Ente e si correla il raggiungimento di un obiettivo al coinvolgimento di tutte le unità operative.

I Servizi e gli uffici sono i seguenti:

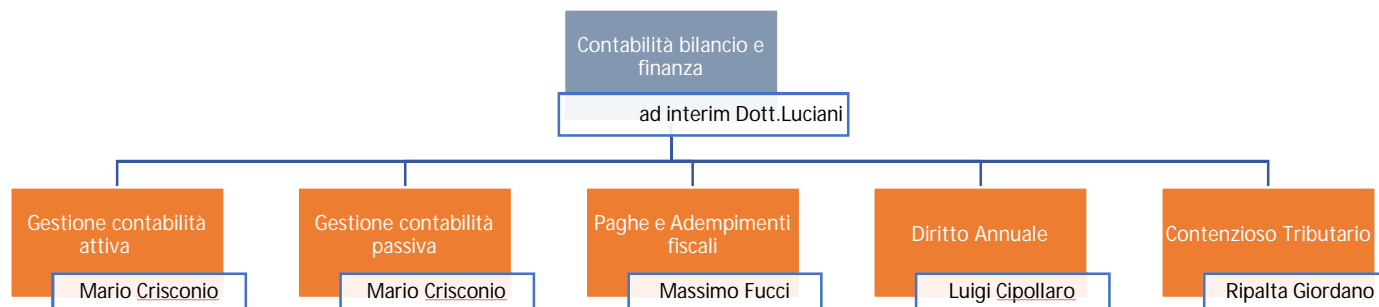
#### Area I - AFFARI GENERALI E GESTIONE DEL PERSONALE – Dirigente Dott. Antonio Luciani

1. Servizio Affari Generali e Istituzionali
2. Servizio Gestione del Personale



## Area II -FINANZE – Dirigente Dott. Antonio Luciani

### 1. Servizio Contabilità e Finanza



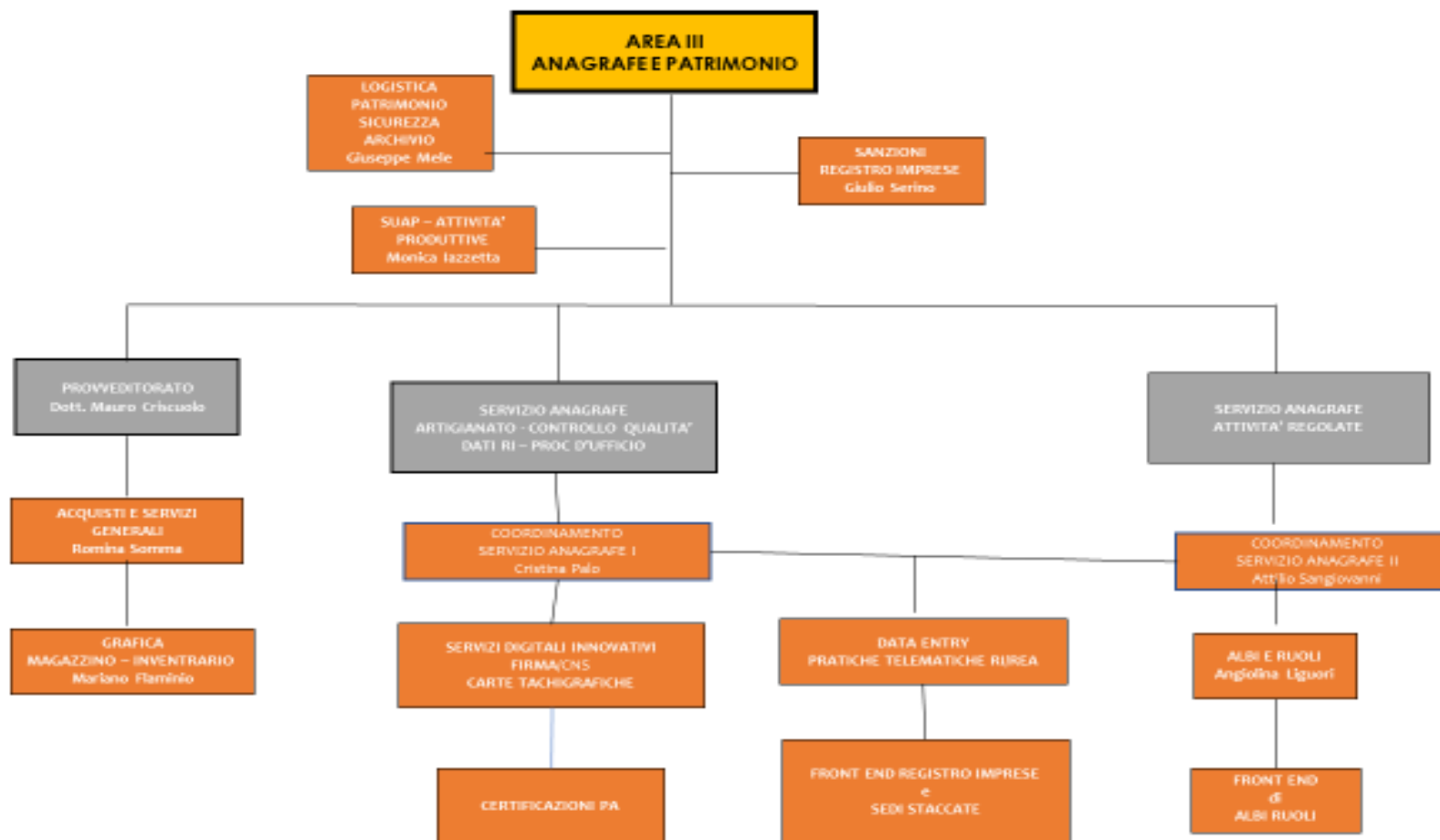
## Area III -ANAGRAFE E PATRIMONIO – Dirigente Dott. Mauro Criscuolo

### 1. Servizio Provveditorato



2. Servizio Anagrafe artigiano - controllo qualità dati ri – proc d'ufficio
3. Servizio Anagrafe attività regolate

SEZIONE I – STRUTTURA ORGANIZZATIVA





Area IV -PROMOZIONE ECONOMICA – REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO Dirigente Dott. Ciro Di Leva

L'Area Promozione economica – regolazione e tutela del mercato si compone dei seguenti servizi:

- a) Tutela e regolazione del mercato
- b) Promozione e sviluppo economico



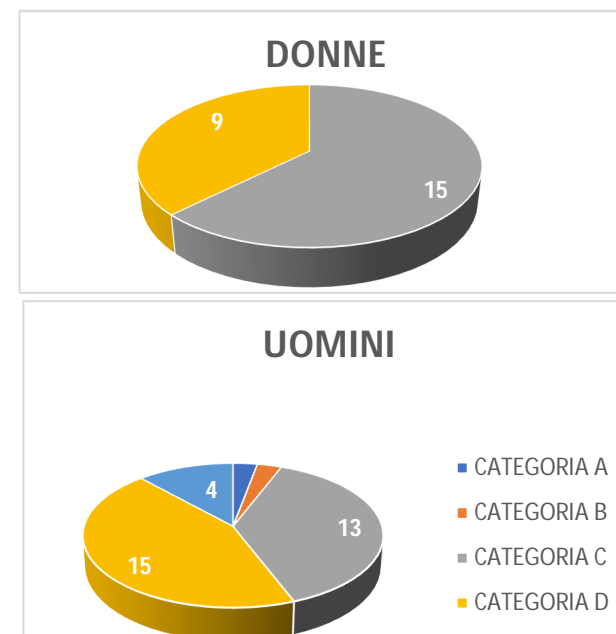


RISORSE UMANE

Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la distribuzione del personale per categorie.

Categoria	Nuova dotazione organica DM 16/02/18	Personale in servizio – 1 gennaio 2023	Totale per genere (posti occupati)		Posti da ricoprire
			UOMINI	DONNE	
dirigenti	4	4	4	0	0
funzionari di categoria "D3"	5	4	1	3	1
funzionari di categoria "D1"	22	20	14	6	2
dipendenti di categoria "C"	32	28	13	15	4
dipendenti di categoria "B1"	3	1	1	0	2
dipendenti di categoria "A"	1	1	1	0	0
	<b>67</b>	<b>58</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>9</b>

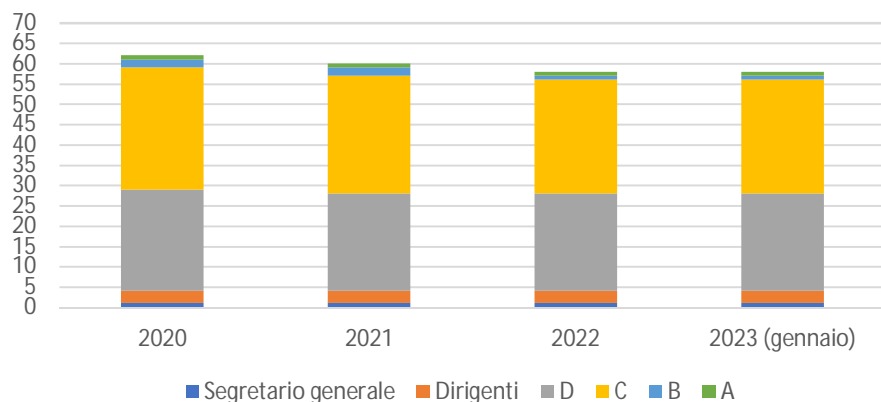
DIPENDENTI PER GENERE



Analizzando la distribuzione del personale nelle diverse categorie, le categorie più basse (A e B) sono a predominanza maschile, nella categoria media (C) si attesta la superiorità femminile; mentre nella categoria più alta (D) predominano gli uomini, e anche nella qualifica dirigenziale sono tutti uomini. Tra i 5 dipendenti di categoria D assegnatari di posizione organizzativa ben 4 sono donne.

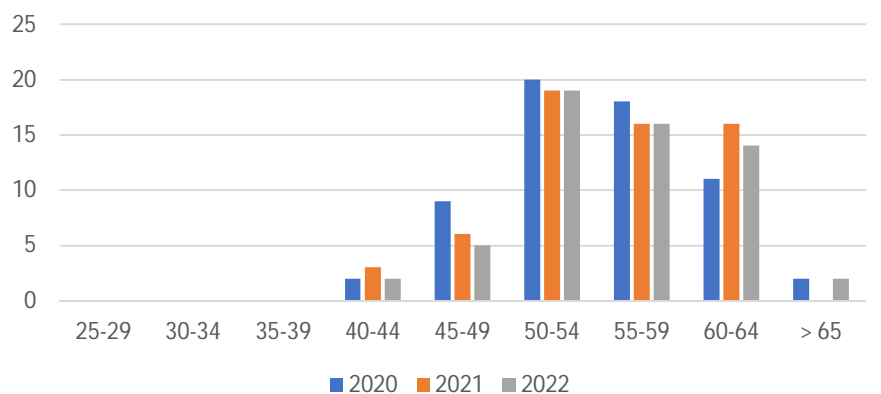


Composizione del personale per ruolo

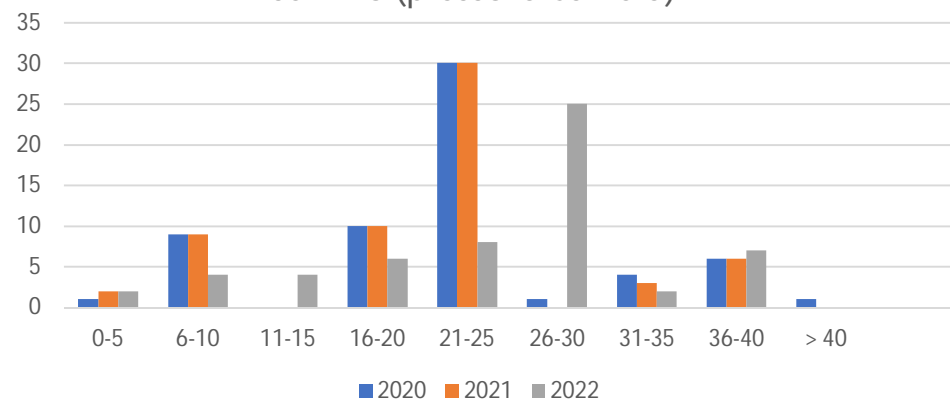


I dati sono riferiti al 31/12 di ogni esercizio, a eccezione del 2023 per il quale sono al mese di gennaio.

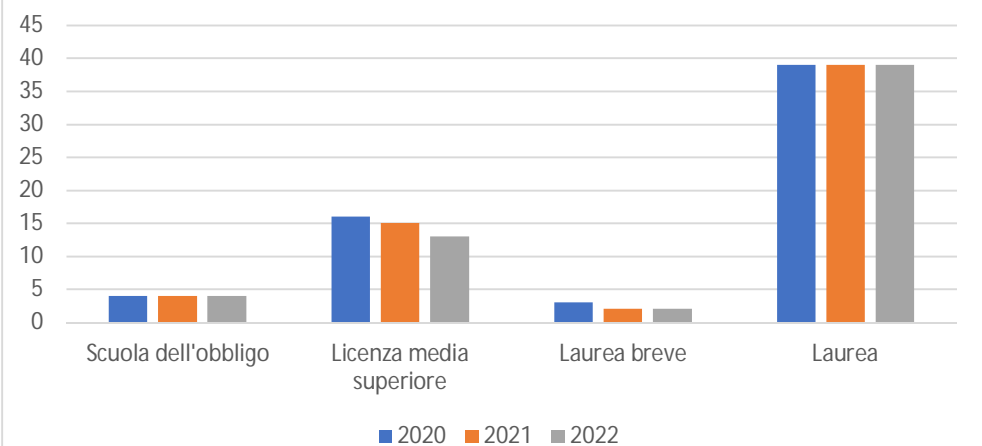
Composizione del personale per classi di età



Composizione del personale per anzianità di servizio (presso la Camera)



Composizione del personale per titolo di studio







## ORGANI

Ai sensi della L. 580/1993, come modificata dal D.Lgs. 219/2016 sono organi della Camera di commercio di Salerno:

### CONSIGLIO

Il Consiglio è l'organo collegiale di indirizzo strategico della Camera di Commercio ed esprime gli interessi generali dell'intera comunità economica. Dura in carica cinque anni che decorrono dalla data dell'insediamento e i suoi componenti operano senza vincolo di mandato e possono essere rinnovati per due volte.

Attualmente è composto da membri che rappresentano i settori dell'agricoltura, dell'artigianato, del commercio, dei trasporti e credito, dell'industria, dei servizi alle imprese, del turismo, della trasformazione alimentare e delle cooperative. Del Consiglio fanno parte anche un componente in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, un componente in rappresentanza dei consumatori e un rappresentante delle libere professioni. Esso ha competenze generali di programmazione e di verifica delle attività svolte dall'amministrazione camerale.

Il Consiglio:

- predisporre e deliberare lo Statuto nonché i regolamenti di propria competenza e le relative modifiche;
- eleggere, secondo previsioni di Legge, il Presidente e la Giunta;
- nominare i Componenti del Collegio dei revisori dei conti;
- approvare il programma pluriennale di attività della Camera di Commercio, la relazione previsionale e programmatica;
- deliberare il Preventivo Economico e il suo aggiornamento, il Bilancio d'esercizio con i relativi allegati;
- deliberare gli emolumenti dei Componenti degli Organi della Camera di Commercio, secondo previsioni di Legge;
- su questioni di particolare rilievo per l'economia provinciale, formulare pareri e proposte allo Stato ed agli Enti locali, previa consultazione delle Associazioni rappresentate nel Consiglio.



GIUNTA

La Giunta è l'organo esecutivo collegiale della Camera di Commercio e ne governa l'attività nell'ambito delle competenze stabilite dalla Legge e dallo Statuto camerale.

È composta dal Presidente e da un massimo di sette Componenti eletti dal Consiglio camerale al suo interno.

- Nomina nel proprio seno il Vice Presidente;
- attua gli indirizzi generali espressi dal Consiglio mediante atti fondamentali dallo stesso approvati;
- adotta i provvedimenti necessari per la realizzazione del programma di attività e per la gestione delle risorse, nonché i provvedimenti riguardanti il rapporto di lavoro con il personale, da disporre su pro- posta del Segretario Generale, nel rispetto della normativa vigente;
- predisporre, per l'approvazione del Consiglio, il Preventivo Economico ed i suoi aggiornamenti ed il Bilancio d'esercizio;
- approva il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- approva il piano triennale della performance;
- nomina il Nucleo di Controllo e valutazione (NCV), del quale regola la composizione e funzionamento;
- assegna al Segretario Generale gli obiettivi annuali valutandone la realizzazione su proposta del NCV;
- verifica, avvalendosi del NCV, la rispondenza dell'attività amministrativa e della gestione dirigenziale agli indirizzi impartiti;



**PRESIDENTE**  
*Ing. Andrea Prete*

Il Presidente ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della Camera di commercio, del Consiglio e della Giunta

**REVISORI DEI CONTI**

Il Collegio dei Revisori dei Conti collabora con il Consiglio nella sua funzione di controllo e di indirizzo, esercita la vigilanza contabile e finanziaria della gestione dell'Ente camerale e attesta la corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti . È nominato dal Consiglio, è composto da tre membri effettivi e due membri supplenti.

**N.C.V.**

Non fa parte degli Organi della Camera ma assume particolare importanza l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) , previsto dall'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009, che supporta la Giunta ai fini del controllo strategico, valuta lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e la misurazione delle performance, verifica gli obiettivi assegnati al Segretario Generale e ai dirigenti e l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Il N.C.V. della Camera di Commercio è composto in forma monocratica da Franco Crispi (delibera Giunta camerale n. 51 del 28/11/2022).



## LE PARTECIPAZIONI DELLA CAMERA DI COMMERCIO

Le disposizioni di legge attribuiscono agli enti camerali la possibilità di perseguire i propri fini istituzionali anche mediante la sottoscrizione di partecipazioni in società, imprese ed enti, le cui finalità sono in linea con quelle camerali. La politica delle partecipazioni delle Camere di commercio contribuisce a costituire una rete di supporto al sistema economico territoriale e rappresenta uno strumento e un'opportunità strategica per il potenziamento dei servizi offerti.

Con delibera n. 53 del 14/11/2022 la Camera, ai sensi del d.lgs. 175/2016, ha effettuato l'ultima ricognizione delle partecipate e predisposto il Piano operativo periodico di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute, finalizzato al conseguimento di risparmi; attualmente si è ancora in attesa della cessazione delle seguenti partecipate non indispensabili:

- a) Patto dell'Agro S.p.A. in liquidazione
- b) Retecamere S.c.r.l. in liquidazione
- c) Salerno Interporto S.p.A. in liquidazione
- d) Salerno Sviluppo S.c.r.l. in liquidazione
- e) Parco Scientifico e Tecnologico di Salerno S.C.p.A. in fallimento

Le partecipazioni societarie della Camera di commercio di Salerno, non interessate da procedure di recesso e/o liquidazione, si estendono a vari settori d'intervento, dalle infrastrutture di trasporto ai servizi alle imprese ed alla promozione territoriale. Di seguito si riportano le società alle quali partecipa la Camera di Commercio, classificate in base alla natura e all'attività svolta.



Partecipazioni della Camera di commercio di Salerno al 31 dicembre 2022

Società	Valore nominale della partecipazione [€]	Quota partecipata dalla Cdc
>>SOCIETÀ E ORGANISMI DEL SISTEMA CAMERALE		
PROMOS ITALIA S.c.r.l.	80.000,00	4,000%
CENTRO STUDI DELLE CAMERE DI COMMERCIO GUGLIELMO TAGLIACARNE S.R.L.	2.000,00	0,399%
AGROQUALITÀ S.p.A.	9.181,02	0,495%
BORSA MERCI TELEMATICA ITALIANA S.c.p.A.	1.198,48	0,050%
INFOCAMERE S.c.p.A.	10.146,30	0,057%
ISNART S.c.p.A.	756,00	0,259%
TECNOSERVICECAMERE S.c.p.A.	5.063,24	0,384%
I.C. OUTSOURCING S.c.r.l.	131,05	0,035%
UNIONTRASPORTI S.Cons.ar.l.	1.291,74	0,332%
SISTEMA CAMERALE SERVIZI Srl	6.058,00	0,151%
SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA INNEXTA S.c.r.l.	14.820,00	4,843%
>>SOCIETÀ PARTECIPATE VARIE		
CONSORZIO AEREOPORTO SALERNO- PONTECAGNANO S.Cons. a r.l.	116.060,29	3,485%
>>SOCIETÀ E PARTECIPATE IN LIQUIDAZIONE ECC., NON INDISPENSABILI, IN ATTESA DI CESSAZIONE		
PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO S.c.p.A. in fallimento	8.000,00	4,000%
SALERNO INTERPORTO S.p.A. in liquidazione	278.541,77	6,963%
RETECAMERE S.c.r.l. in liquidazione	2.310,97	0,954%
SALERNO SVILUPPO S.c.r.l. in liquidazione	63.162,00	15,000%
Agenzia locale sviluppo Valle del Sarno - Patto dell'Agro S.p.A. in liquidazione	8.735,40	4,635%

Fonte: Ufficio Ciclo della Performance



Inoltre la Camera partecipa nelle seguenti fondazioni:

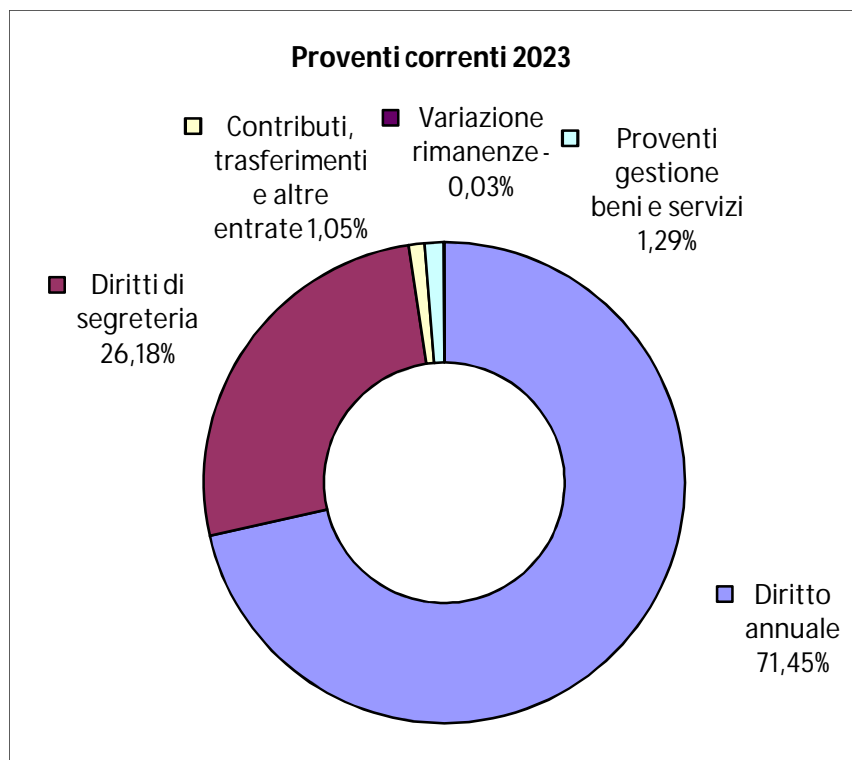
- 1) Paestum Festival con €.5.000,00;
- 2) Universitaria dell'Università di Salerno con €. 125.000,00;
- 3) Ca.Ri.Sal.;
- 4) Museo della Carta con €. 516,46

e nei seguenti consorzi, unioni e associazioni di sistema:

- 1) Assonautica Italiana;
- 2) Enoteca provinciale di Salerno.

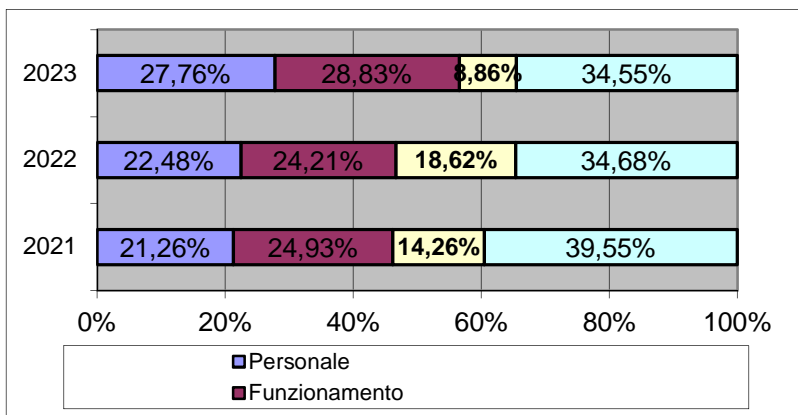


## I dati ECONOMICO-PATRIMONIALI

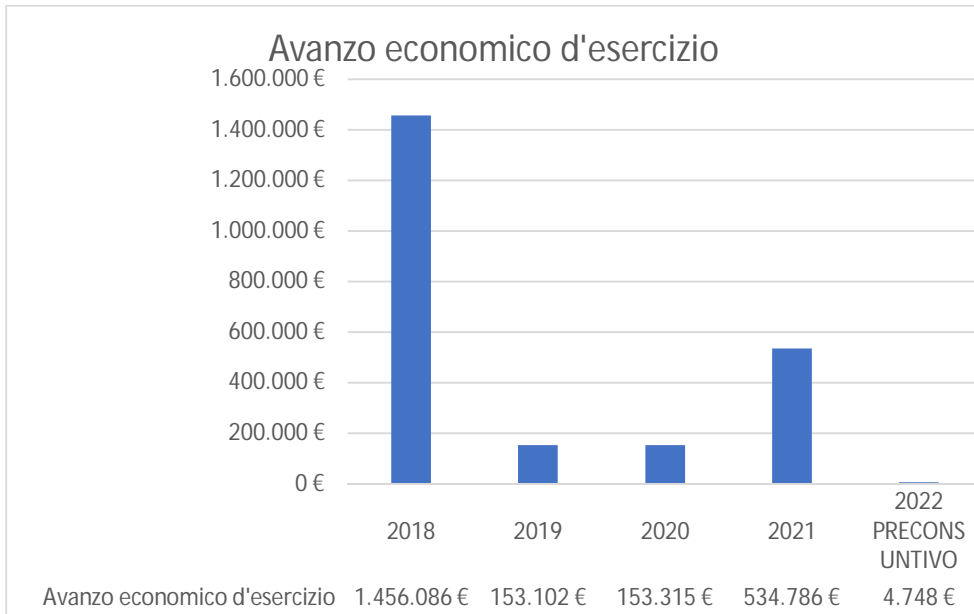


Proventi correnti			
	2021 [Consuntivo]	2022 [Pre-consuntivo]	2023 [Preventivo]
Diritto annuale	13.944.407,91	14.062.526,96	11.469.020,46
Diritti di segreteria	4.153.905,62	4.151.000,41	4.202.000,00
Contributi, trasferimenti e altre entrate	206.319,54	240.897,25	168.000,00
Proventi gestione beni e servizi	185.322,06	207.019,95	206.840,00
Variazione rimanenze	-10.781,46	88.852,20	-4.995,62
<b>TOTALE</b>	<b>18.479.173,67</b>	<b>18.750.296,77</b>	<b>16.040.864,84</b>

Diritto Annuale				
Descrizione	Saldo al 31/12/2021	Saldo Preconsuntivo al 31/12/2022	Variazioni	%
Diritto Annuale	9.896.633,47	9.868.486,21	-28.147,26	-0,28%
Restituzione diritto annuale	0	-62,38	-62,38	
Sanzioni da diritto annuale	1.397.018,28	1.694.970,55	297.952,27	21,33%
Interessi moratori da diritto annuale	11.563,88	226.870,55	215.306,67	1861,89%
Diritto Annuale incremento 20%	1.960.165,56	1.973.697,24	13.531,68	0,69%
Diritto Annuale incremento 20% - risconto anni precedenti	679.026,72	298.564,79	380.461,93	-56,03%
<b>TOTALE</b>	<b>13.944.407,91</b>	<b>14.062.526,96</b>	<b>118.119,05</b>	<b>0,85%</b>



Oneri correnti			
	2021 [Consuntivo]	2022 [Pre-consuntivo]	2023 [Preventivo]
Personale	3.958.943,67	4.254.183,39	4.457.466,41
Funzionamento	4.641.401,60	4.581.675,32	4.628.249,10
Interventi economici	2.654.677,65	3.523.610,37	1.422.390,00
Ammortamenti e accantonamenti	7.364.772,09	6.562.995,68	5.546.825,44
<b>TOTALE</b>	<b>18.619.795,01</b>	<b>18.922.464,76</b>	<b>16.054.930,95</b>



	2018	2019	2020	2021	2022 - PRECONSUNTIVO
MS - Margine di struttura	6.365.815	6.422.589	6.673.566	6.612.473	6.529.630
QS - Quoziente di struttura	1,42	1,42	1,45	1,45	1,44
Margine di tesoreria =	6.339.683	6.304.906	6.624.924	6.574.611	6.491.767
Rapporto attivo circolante e passivo corrente	2,10	1,89	1,86	1,76	1,54
Margine primario tesoreria 1	3.803.314,00	3.626.688,79	4.167.594,00	3.967.634,26	3.884.790,44
Margine primario tesoreria 2	1.798.490,00	-1.701.596,21	-836.691,00	-439.090,14	-521.933,96
Indice primario di struttura	1,05	1,07	1,11	1,15	1,14
Quoziente primario di tesoreria	1,66	1,50	1,54	1,45	1,32
Quoziente di indebitamento	0,71	0,77	0,78	0,78	0,98





## Sezione 2:

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### IL CONTESTO ESTERNO

L'elevata inflazione, trainata dall'andamento dei prezzi delle materie prime energetiche, e l'orientamento restrittivo della politica monetaria nei principali paesi, caratterizzano lo scenario internazionale congiuntamente alla elevata incertezza sull'evoluzione della guerra tra Russia e Ucraina. Questi elementi rappresentano un freno all'economia mondiale che è attesa decelerare quest'anno e il prossimo.

Il commercio internazionale di beni e servizi in volume, incrementatosi nel 2021 del 10,4%, ha più che recuperato i livelli pre-pandemia. Nel 2022, gli scambi mondiali hanno continuato ad aumentare favoriti dall'allentamento, nella seconda metà dell'anno, delle strozzature nelle catene globali del valore e dal graduale, seppure contenuto, riassorbimento dello shock dal lato dei prezzi delle materie prime. La domanda internazionale di beni e servizi dovrebbe crescere quest'anno del 5,4% per poi rallentare ulteriormente al 2,3% nel 2023.

Nel terzo trimestre, in Cina il Pil ha segnato un aumento congiunturale (+3,9%), recuperando ampiamente la flessione dei tre mesi precedenti (-2,7%). L'economia cinese dovrebbe crescere nel biennio di previsione rispettivamente del 3,4% e del 4,5%. Le prospettive sono caratterizzate, tuttavia, da un elevato

grado di incertezza a causa delle severe restrizioni alla mobilità in atto per contrastare la diffusione dei contagi da Covid-19.

Il Pil degli Stati Uniti, tra luglio e settembre, ha registrato un rimbalzo congiunturale (+0,6%) interrompendo la fase di calo dei ritmi produttivi che aveva caratterizzato i sei mesi precedenti (-0,1% e -0,4% nel primo e secondo trimestre). La ripresa è stata trainata dalle esportazioni nette mentre la domanda interna ha continuato a mostrare segnali di debolezza. L'inflazione, seppur in decelerazione, si è mantenuta su livelli elevati (+7,7% tendenziale a ottobre da +8,2% a settembre) nonostante i consistenti rialzi dei tassi ufficiali che, a novembre, hanno subito il quarto incremento consecutivo di 75 punti base, attestandosi nell'intervallo tra 3,75-4%. La crescita dell'economia statunitense registrerà una decisa decelerazione sia nell'anno in corso sia nel successivo (rispettivamente +1,8% e +0,7%).

Nell'area dell'euro, nel terzo trimestre, il Pil è cresciuto dello 0,2% in termini congiunturali, in rallentamento rispetto ai tre mesi precedenti (+0,6%, +0,8% rispettivamente nel primo e nel secondo trimestre). A livello nazionale, l'andamento del Pil ha mostrato un generale miglioramento caratterizzato da differenti intensità: +0,5% in Italia, +0,4% in Germania e +0,2% in Francia e Spagna.

Il recupero dei livelli di attività pre-crisi appare generalizzato tra i paesi seppure con intensità diverse. Confrontando il valore del Pil destagionalizzato e misurato a prezzi concatenati nel terzo trimestre del 2022 con la media del 2019, l'Italia ha segnato un



deciso miglioramento (+1,3%) superiore a quello delle principali economie europee (+1,0% Francia, +0,4% Germania e -1,6% in Spagna).

Nell'area euro l'inflazione ha mostrato un primo rallentamento a novembre (10,0% tendenziale dal 10,6% di ottobre). L'indice core, salito al 6,6% dal 6,4% di ottobre, è ancora sostenuto principalmente dai prezzi dei beni e in misura meno rilevante da quelli dei servizi.

Nel terzo trimestre del 2022, la spesa per consumi è aumentata nei principali paesi europei ad eccezione della Francia in cui si è mantenuta sui livelli del trimestre precedente. L'Italia ha segnato la migliore performance (+1,8%), in lieve accelerazione rispetto al trimestre precedente. La crescita dei consumi di Spagna e Germania è stata invece più contenuta (rispettivamente +1,0% e +0,7%). La spesa delle amministrazioni pubbliche ha mostrato un andamento più eterogeneo registrando un rialzo in Spagna (+0,6%), uno più contenuto in Francia (+0,2%) e una stabilizzazione in Germania. L'Italia ha invece segnato una lieve diminuzione (-0,2%).

La spesa per consumi finali sul territorio economico delle famiglie è diminuita in Francia (-0,2%) ed è aumentata in Germania (+0,8%). In entrambi i paesi la spesa per acquisto di beni durevoli è cresciuta più di quella per servizi mentre è diminuita quella per l'acquisto di beni non durevoli. Nello stesso trimestre, i consumi delle famiglie italiane hanno seguito un andamento simile a quello degli altri principali paesi dell'area euro. La spesa delle famiglie sul territorio economico ha

segnato nel terzo trimestre l'aumento congiunturale più marcato (+2,2%) sostenuto dalla ripresa degli acquisti di servizi e beni durevoli (+3,1% e +4,6% rispettivamente, Figura 3). I beni di consumo non durevoli, invece, hanno registrato un lieve rallentamento (-0,3%). La quota di spesa in servizi è tornata sopra il 50%, mantenendosi ancora sotto la media del 2019 (50,2% in T3 2022 rispetto ad una percentuale media del 52,6% nel 2019).

### **L'ECONOMIA DELLA CAMPANIA**

Nel primo semestre del 2022 è proseguita la ripresa dell'economia della Campania, nonostante le incertezze derivanti dallo scoppio degli eventi bellici in Ucraina, il permanere di significative difficoltà di approvvigionamento dei materiali e il forte rialzo dei costi energetici e dei beni alimentari. Secondo le stime della Banca d'Italia, basate sull'indicatore ITER, nella prima metà dell'anno l'attività economica è cresciuta a un ritmo sostenuto (5,5 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2021), un aumento solo lievemente inferiore alla media italiana (5,7).

Rispetto al primo semestre del 2019 il recupero risulta pressoché completato.

L'espansione dell'attività è proseguita in maniera diffusa per tutti i settori dell'economia. I risultati del sondaggio congiunturale sulle imprese condotto nei mesi di settembre e ottobre dalla Banca d'Italia indicano che è rimasta elevata la quota di aziende con fatturato in aumento. Nell'industria in



senso stretto l'incremento delle vendite ha interessato le varie classi dimensionali di impresa; l'andamento favorevole nei servizi ha tratto vantaggio dal miglioramento della situazione sanitaria nel corso del periodo. Le costruzioni hanno continuato a beneficiare degli incentivi fiscali per gli interventi di recupero del patrimonio abitativo. In un contesto caratterizzato da elevata incertezza, le imprese hanno sostanzialmente confermato le decisioni di investimento programmate a inizio anno; per il 2023 la quota di operatori che prefigura un aumento degli investimenti prevale, sia pur moderatamente, su quella che ne prevede una riduzione. Le aspettative a breve termine sui livelli di attività risultano ancora in espansione, anche se in rallentamento.

Si è ulteriormente rafforzata la crescita delle esportazioni regionali, divenuta più intensa della media nazionale, sostenuta dai principali settori esportatori campani, in particolare l'agroalimentare, la farmaceutica e il metallurgico; in ripresa anche il comparto dell'aeronautica. I flussi turistici provenienti dall'estero hanno ripreso a crescere in misura sostenuta, quadruplicando rispetto a quelli registrati nello stesso semestre del 2021: le presenze straniere hanno superato di quasi un quarto il livello pre-pandemico del 2019. La ripresa dell'attività turistica ha influenzato positivamente il traffico portuale e aeroportuale di passeggeri.

Nel primo semestre dell'anno è proseguito l'aumento dell'occupazione, favorito dai più elevati livelli di attività. Il numero degli occupati ha superato di quasi 2 punti percentuali

il livello osservato nel corrispondente periodo del 2019. Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha favorito l'ampliamento del tasso di partecipazione e la riduzione di quello di disoccupazione. Per i lavoratori dipendenti, nei primi otto mesi del 2022 il numero di nuove posizioni attivate al netto delle cessazioni è risultato positivo in tutti i settori; per il turismo tale saldo è stato superiore a quello registrato nel corrispondente periodo del 2021. Nel semestre si è notevolmente ridimensionato il ricorso alle misure di integrazione salariale.

La dinamica dei consumi, sebbene influenzata negativamente dal rialzo dei prezzi al consumo e dal peggioramento del clima di fiducia delle famiglie, è stata ancora positiva, per l'ampliamento del reddito disponibile sostenuto dalla maggiore occupazione. Gli strumenti introdotti per il contrasto alla riduzione del potere di acquisto delle famiglie dovuta ai rincari energetici hanno interessato in regione una quota di utenze significativamente superiore alla media nazionale. La ripresa delle transazioni immobiliari ha contribuito a quella dei mutui per l'acquisto di abitazioni.

L'indebitamento complessivo delle famiglie è cresciuto con maggiore intensità, anche per l'espansione del credito al consumo.

Nel corso del primo semestre il credito alle imprese ha continuato a crescere, sebbene a ritmi più contenuti rispetto alla fine del 2021. Le politiche di offerta sono rimaste ancora distese, anche se improntate a maggior cautela nei confronti



della clientela più rischiosa. La domanda di prestiti delle imprese si è ampliata soprattutto per soddisfare le esigenze legate al finanziamento del capitale circolante, per l'espansione dell'attività e l'aumento dei costi di produzione, e degli investimenti. Il tasso di deterioramento del credito a imprese e famiglie è rimasto su livelli contenuti, anche per effetto del miglioramento congiunturale.

### **IL PROFILO SOCIO-ECONOMICO DELLA PROVINCIA DI SALERNO**

La conoscenza del territorio, attraverso l'approfondimento delle caratteristiche della struttura socio-economica, con particolare attenzione alla realtà imprenditoriale e occupazionale, è essenziale per avviare una consapevole programmazione a beneficio del territorio medesimo.

Tratteggiare il profilo sociale ed economico-statistico della provincia di Salerno richiede, innanzitutto, di operare un cambiamento concettuale: non è più possibile procedere solo mediante l'adozione di indicatori macroeconomici, ma è necessario rifarsi ad un insieme articolato di dimensioni e tematiche, come ad esempio lavoro e formazione, internazionalizzazione, cultura e turismo, che ne definiscono le linee di sviluppo attuale ma che rappresentano anche e soprattutto fondamento degli asset strategici per la progettazione di nuovi percorsi di crescita e di rilancio del sistema locale nei prossimi anni.

Risulta poi necessario anche un cambiamento di prospettiva, per affrontare e superare la complessità dell'attuale situazione congiunturale che porta con sé gli strascichi di una crisi economica e sociale perdurante e che ha reso alquanto aleatoria la proiezione di scenari di sviluppo futuri. A ciò si associa una quotidiana trasformazione strutturale del territorio, atteso che lo stesso è parte di un sistema geografico, sociale ed economico ben più complesso e interdipendente, e solo grazie al confronto territoriale è possibile analizzare e comprendere le dinamiche di sviluppo locali attuali e progettare ipotesi future.

### **TERRITORIO E POPOLAZIONE**

La provincia di Salerno si estende su una superficie di 4.954 kmq e comprende 158 comuni con una popolazione di quasi 1,1 milioni di abitanti, di cui oltre la metà residente nei soli 14 comuni della provincia che presentano almeno 20mila abitanti. La popolazione straniera si è attestata su oltre 52.000 unità, rappresentando il 4,9% della popolazione complessiva.

L'andamento demografico degli ultimi anni si caratterizza per una dinamica negativa: il tasso naturale - dato dal saldo fra nascite e morti, rapportato ai residenti - risulta negativo, pesando su di esso la ridotta natalità ed il conseguente invecchiamento della popolazione. Nell'ultimo triennio la popolazione si riduce quasi del 2%, passando da 1.987.055 del 2019 a 1.065.967 del 2021.



<b>Indicatori demografici - Provincia di Salerno</b>			
	2019	2020	2021
tasso di natalità (per mille abitanti)	7,8	7,4	7,3
tasso di mortalità (per mille abitanti)	10,3	10,7	11,8
crescita naturale (per mille abitanti)	-2,6	-3,3	-4,5

Fonte: Istat

### LE CARATTERISTICHE DELLA RICCHEZZA

L'andamento dell'economia di un territorio può essere esaminato analizzando la produzione di ricchezza, misurabile attraverso il PIL, che rappresenta l'indicatore della produzione finale, o il valore aggiunto che si differenzia dal primo per essere contabilizzato al netto delle imposte indirette e sui prodotti; l'osservazione del valore aggiunto consente di compiere analisi per settori e branche di attività fornendo, quindi, un quadro d'insieme più dettagliato.

Nel territorio della provincia di Salerno è stata generata ricchezza, nel 2019, per 18,8 miliardi di euro, ossia circa il 18,9% del totale complessivamente prodotto in regione nello stesso periodo di riferimento.

La sua produzione deriva soprattutto dal comparto degli altri servizi che da solo genera oltre il 49,7% del valore aggiunto provinciale. Segue per importanza il comparto del commercio, turismo, comunicazione e informazione che produce il 28,2% del totale. Complessivamente quindi quasi il 78% del valore aggiunto del territorio proviene dal terziario; si tratta di un terziario "misto" in cui accanto ai servizi tradizionali alla

persona (commercio, turismo, sanità, servizi sociali, attività culturali e di intrattenimento) sono presenti numerose attività del cosiddetto terziario avanzato o "di sistema" (credito, assicurazioni, trasporti e logistica, informatica e innovazione), che hanno un ruolo molto importante per il supporto che forniscono non solo alle imprese ma all'intero sistema economico.

All'interno del terziario si inserisce anche il valore aggiunto prodotto dalla Pubblica Amministrazione che a Salerno, al pari del Mezzogiorno, presenta un peso particolarmente elevato, contribuendo per circa un quinto alla produzione di ricchezza del territorio.

Decisamente più contenuto è il contributo dell'industria in senso stretto che pesa per il 12,9% ed è concentrato in larga misura in attività manifatturiere tradizionali ma di elevata qualità.

Il terzo settore in termini di contributo alla produzione di valore aggiunto è quello dell'edilizia (il 5,1%). L'ultimo comparto in termini di contributo alla produzione di valore aggiunto è l'agricoltura che, nonostante presenti apparentemente un peso contenuto (il 4,2%), ha un ruolo molto importante per i suoi "legami" con numerosi comparti dell'industria (alimentare, chimico, meccanica, ecc.) e del terziario (turismo enogastronomico, ristorazione, ecc.).



Distribuzione % del valore aggiunto a prezzi base e correnti per branca di attività

Provincia di Salerno - Anno 2019

Agricoltura, silvicoltura e pesca	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio, Trasporti, Alloggio e ristorazione, Informazione e comunicazione	Altri servizi	Totale
4,2%	12,9%	5,1%	28,2%	49,7%	100,0%

Fonte: Elaborazione Istituto Guglielmo Tagliacarne su dati Istat

Le stime territoriali degli aggregati economici che realizza annualmente l'Istituto Tagliacarne, consentono di leggere i primi impatti della pandemia. Il valore aggiunto nel 2020 per la provincia di Salerno si attesta a quasi 17,9 miliardi di euro, e la variazione percentuale 2019/2020 risulta del -3,5%.

Da evidenziare che i dati nazionali per il 2020 sull'andamento del valore aggiunto dei settori economici del nostro Paese, restituiscono un quadro che in termini reali (prezzi concatenati) ha registrato complessivamente una variazione del -8,6%, e in termini correnti del -7,2%. Dall'analisi delle ricadute territoriali di questo risultato, emerge una forte variabilità nelle variazioni da provincia a provincia (la più elevata negli ultimi cinque anni), anche con riferimento ad aree appartenenti alla stessa regione. Gli effetti della pandemia sono evidenti, visto il minore decremento del Mezzogiorno (meno colpito nel 2020) rispetto al Centro-Nord. Inoltre i risultati settoriali, soprattutto quelli inerenti al manifatturiero, si collegano anche alle problematiche generate dalla sospensione di diverse attività nell'anno (lockdown), le quali peraltro non hanno influito sulle sole imprese dei codici ATECO sospesi, ma hanno condizionato

anche l'attività di intere filiere, interrompendo l'attività produttive presenti in diversi territori.

In questo contesto è opportuno sottolineare che i dati sono espressi in termini correnti, motivo per il quale incorporano l'andamento dei prezzi al consumo che è stato tuttavia particolarmente contenuto nel corso del 2020.

Leggendo i dati per provincia - tutti caratterizzati da segno negativo - troviamo la provincia di Salerno all'8<sup>a</sup> posto della graduatoria provinciale caratterizzate da minore decrescita, presentando in termini di confronto un valore negativo più contenuto.

Vale la pena spendere anche qualche parola sul legame tra investimenti green e andamento del valore aggiunto. In termini complessivi non si evidenzia la presenza di un significativo legame tra le due variabili. Esistono però specifiche realtà nelle quali, invece, una forte propensione a questa forma di investimento ha consentito di limitare i danni in termini di evoluzione del valore aggiunto. Più in particolare nell'ambito delle dieci province nelle quali la quota di imprese che hanno realizzato investimenti è stata maggiore, in ben sei casi si è assistita a una contrazione del valore aggiunto minore rispetto alla media nazionale, tra cui Salerno.

Per quanto riguarda invece il valore aggiunto procapite, si evidenzia che la conseguente classifica delle province italiane stilata in base al reddito procapite prendendo come denominatore la popolazione media del 2020 vede la provincia di Salerno occupare la 84<sup>a</sup> posizione con un valore aggiunto a





prezzi base per abitante di euro 16.581,26 a fronte di un valore medio nazionale pari ad euro 25.058,02. Da segnalare che all'interno della provincia si registrano significative differenze su tale valore medio in relazione alle specifiche caratteristiche territoriale, a favore del valore aggiunto per abitante nei comuni litoranei rispetto a quelli non litoranei.

### IL SISTEMA IMPRENDITORIALE E LE NUOVE FRONTIERE DELL'IMPREDITORIA

Il sistema imprenditoriale salernitano è costituito da oltre 121mila imprese registrate, delle quali quasi 100mila attive. Il comparto che conta il più alto numero di imprese è il commercio, con quasi 35mila imprese, seguito dall'agricoltura (oltre 16mila), dall'edilizia (14mila) e dal manifatturiero (quasi 10mila). Da segnalare anche il comparto relativo ai servizi di alloggio e ristorazione (10,7mila) che testimonia l'elevata vocazione turistica di alcune aree della provincia e l'industria alimentare che rappresenta il primo comparto manifatturiero per numero di imprese.

#### Nati-mortalità delle imprese classificate per settori di attività economica -

Provincia di Salerno - Anno 2021

Valori assoluti e variazioni percentuali

SETTORI DI ATTIVITA'	Imprese Registrate al 31 dicembre 2021	Quota del settore sul totale (%)	Variazione % dello stock anno 2021	Variazione % dello stock anno 2020
Agricoltura, silvicoltura pesca	16.375	13,56%	0,78%	-0,56%
Estrazione di minerali da cave e miniere	53	0,04%	-1,85%	0,00%
Attività manifatturiere	9.659	8,00%	0,58%	-0,09%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz..	175	0,14%	1,21%	7,19%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d..	293	0,24%	1,42%	2,54%
Costruzioni	13.924	11,35%	1,10%	1,81%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio: riparazione di aut..	34.777	29,04%	0,53%	0,14%
Trasporto e magazzinaggio	3.534	2,92%	0,74%	0,17%
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	10.668	8,72%	0,98%	2,63%
Servizi di informazione e comunicazione	2.206	1,82%	1,43%	2,36%
Attività finanziarie e assicurative	2.217	1,79%	1,36%	2,02%
Attività immobiliari	2.388	1,93%	1,83%	4,10%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3.116	2,51%	2,82%	5,16%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3.364	2,76%	1,96%	2,99%
Istruzione	761	0,63%	1,08%	5,13%
Sanità e assistenza sociale	983	0,81%	0,83%	2,68%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver..	1.885	1,56%	0,59%	2,10%
Altre attività di servizi	4.418	3,65%	0,69%	1,66%

Fonte: Infocamere, Stock View - Elab. Ufficio Studi - Osservatorio Economico - CCIAA Salerno



Dal punto di vista territoriale, la presenza di un territorio molto vasto ed eterogeneo nella sua morfologia e la frammentazione comunale hanno condizionato il modello di sviluppo e le vocazioni economiche. Il terziario, pur essendo molto presente sull'intero territorio provinciale, è più sviluppato nel Capoluogo e sul litorale, dove incide la elevata attrattività turistica. Nelle aree di Nocera Inferiore-Gragnano, in quella di Buccino e intorno al fiume Sarno sono presenti concentrazioni manifatturiere di rilievo, mentre l'area di nocerino-sarnese, la Piana del Sele, le aree collinari del Cilento e della Valle di Diano presentano una maggiore vocazione agricola.

In termini dinamici, va evidenziato che la provincia di Salerno si è distinta per aver sempre conseguito, anche negli anni in cui più intensa è stata la crisi, un bilancio demografico imprenditoriale positivo, come evidenziato dal grafico che segue, che sintetizza l'andamento delle iscrizioni e cessazioni per ciascun anno a partire dal 2010.

In particolare, in provincia di Salerno il bilancio del 2021 fra le imprese nate (6.070) e quelle che hanno cessato l'attività (4.238) si è chiuso con un saldo attivo di 1.832 unità. Tale risultato rappresenta un incremento annuale dell'1,53%, oltre il doppio di quanto registrato nello scorso anno (0,71% era la variazione annuale 2020).

Tutte le province campane, oltre a mantenersi in territorio positivo, registrano nel 2021 un netto miglioramento rispetto a quanto rilevato nell'anno precedente, come emerge dal confronto dei tassi annuali di crescita imprenditoriale. Ciò determina il significativo incremento della variazione annuale del sistema imprenditoriale regionale che si attesta a 2,11%, a fronte dell'1,09% dell'anno precedente.

Da segnalare che la complessiva dinamica imprenditoriale nazionale è ancora influenzata dagli effetti della congiuntura sanitaria e occorre, pertanto, grande cautela nella valutazione degli scenari di medio termine dell'evoluzione della struttura imprenditoriale del Paese (il tasso di crescita italiano del 2021 è dell'1,42%, rispetto allo 0,32% dell'anno 2020).

Il saldo imprenditoriale del 2021 provinciale risulta complessivamente più ampio di quanto registrato nell'anno precedente (il saldo 2020 era di 850 imprese in più). Tale risultato è effetto sia dell'incremento nelle nuove imprese iscritte (oltre 6000 iscrizioni nel 2021 a fronte di 5.786 nel 2020), ma soprattutto del rallentamento nelle chiusure di attività, quasi 700 cancellazioni in meno rispetto a quanto rilevato lo scorso anno.

Il miglioramento delle prospettive dell'economia che a livello nazionale trova conferma nei dati sulla creazione di nuove imprese appare in provincia meno evidente. Risulta infatti ancora molto significativo il gap (pari a circa 1700 aperture in meno) rispetto al valore medio di aperture registrato nel decennio ante-covid.

Da considerare anche che in provincia il dato sulle nuove imprese iscritte nel 2020 aveva rappresentato il peggior risultato degli ultimi dieci anni.

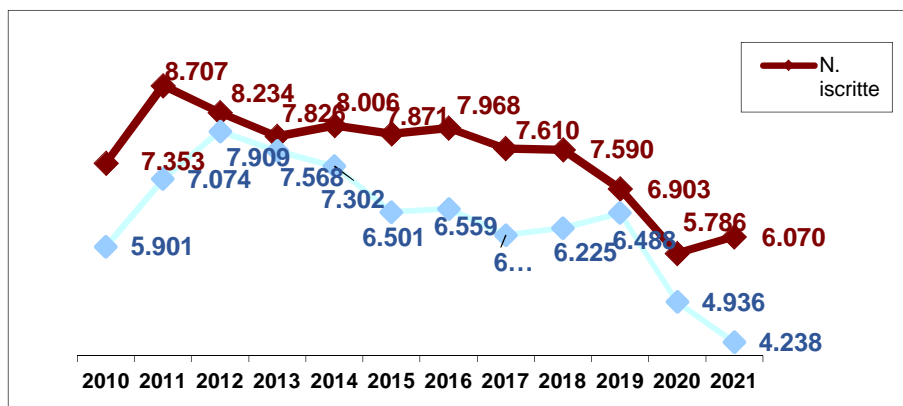
Sul fronte delle cessazioni trova invece piena conferma l'andamento nazionale. Le 4.238 cessazioni di attività rilevate tra gennaio e dicembre dello scorso anno costituiscono il valore più basso degli ultimi quindici anni, persino più contenuto di quello già record registrato nel 2020 (4.936).

Alle cessazioni riportate (4.238) vanno aggiunte quelle che la Camera dispone in via amministrativa, definite d'ufficio: per il 2021 si tratta di ulteriori 916 cessazioni.





CAMERA DI COMMERCIO  
SALERNO



Le variazioni registrate nel 2021 confermano il processo di trasformazione del sistema produttivo in atto da alcuni anni, che investe non solo i settori di attività ma anche la struttura e l'organizzazione del sistema imprenditoriale. Da un lato si accentua la presenza di imprese soprattutto del commercio e dei servizi, con una trasformazione anche all'interno dello stesso manifatturiero di graduale passaggio verso attività a più alto valore aggiunto, dall'altro si registra un aumento delle aziende costituite in forme societarie più organizzate, che evidenziano la tendenza dei nuovi imprenditori ad unire le risorse umane e finanziarie per aumentare il livello di competitività.

Per quanto riguarda le forme giuridiche prosegue il trend in salita delle società di capitali nella provincia salernitana: nell'ultimo anno sono aumentate di 1.484 unità, con un tasso di crescita del 4,22%. In crescita, seppur modesta, le imprese individuali (481; 0,74%) che risentono probabilmente del rallentamento nelle chiusure di attività e le altre forme (33; 0,56%).

Registrano invece un risultato negativo le società di persone (-166; -1,21%).

Nati-mortalità delle imprese per classi di natura giuridica -  
Provincia di Salerno - Anno 2021

Valori assoluti e variazioni percentuali

FORME GIURIDICHE	Imprese Registrare al 31 dicembre 2021	Iscrizioni	Cessazioni (*)	Saldo	Tasso di crescita anno 2021	Tasso di crescita anno 2020
Società di capitali	36.764	2.173	689	1.484	4,22%	3,77%
Società di persone	13.503	213	379	-166	-1,21%	-1,95%
Ditte individuali	64.917	3.547	3.066	481	0,74%	-0,30%
Altre forme	5.883	137	104	33	0,56%	0,85%
<b>TOTALE</b>	<b>121.067</b>	<b>6.070</b>	<b>4.238</b>	<b>1.832</b>	<b>1,53%</b>	<b>0,71%</b>

Fonte: Infocamere, Stock View - Elab. Ufficio Studi - Osservatorio Economico - CCIAA Salerno

(\*) ESCLUSE CESSATE D'UFFICIO

I dati del 2021 registrano variazioni positive in tutti i settori di attività, anche nel settore agricolo e nelle attività manifatturiere che risultavano in calo nell'anno precedente.

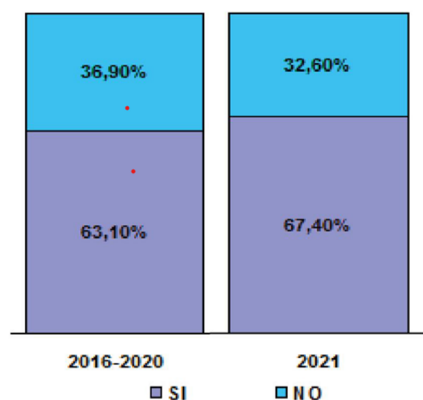
Per quanto riguarda i settori nei quali andranno ad operare le imprese di nuova iscrizione, va segnalato che l'assegnazione delle attività, sulla base anche della codifica dichiarata ai fini Iva, consente di offrire un quadro significativo dei settori maggiormente coinvolti dal movimento di natalità imprenditoriale. Dalla distribuzione per macro settore delle imprese nate nel 2021 emerge il consueto prevalere delle iscrizioni nel commercio, seppur in misura più modesta di quanto registrato negli ultimi anni (29%). Seguono il settore delle costruzioni e dei servizi alle imprese (rispettivamente con il 16% e il 15% delle iscrizioni totali classificate).



Di particolare rilevanza è l'analisi degli attuali cambiamenti organizzativi e gestionali del tessuto imprenditoriale provinciale, a partire dal digitale.

Nel 2021 il 67,4% delle imprese della provincia di Salerno ha dichiarato di avere investito nella trasformazione digitale, a fronte del 63,1% nel periodo 2016-2020.

### Gli investimenti delle imprese nel digitale - Provincia di Salerno

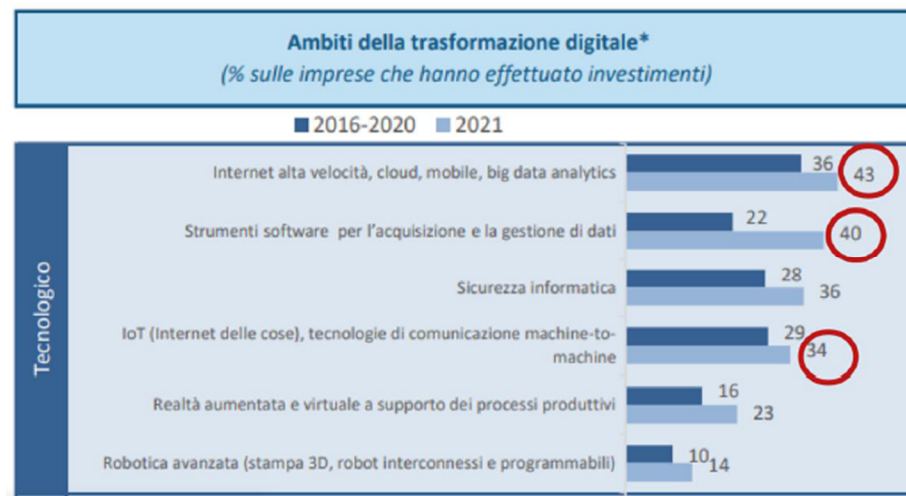


Anche in ambito regionale e nazionale sono in aumento le imprese che hanno investito nel digitale nel 2021 (Campania 67,1% e Italia 70,8%) rispetto al 2016-2020 (Campania: 61,5% e Italia 68,4%). Va segnalato, tuttavia, che già a partire dall'anno 2020 il sistema produttivo, nel reagire agli effetti della crisi sanitaria, ha avviato un approccio sistematico al mondo della trasformazione digitale, accelerando tutta una serie di investimenti, di nuove prassi organizzative e scomponendo e ricomponendo i modelli di business. Il 2020 è stato quindi l'anno della forte crescita, pari a quasi 12 punti percentuali, atteso che fino al 2019 solo poco più della metà delle

imprese provinciali e regionali investivano nel digitale (Salerno e Campania da 51,7% nel periodo 2015-2019 a 63,4% del 2020). Tale andamento trova ora conferma dai dati 2021, dettagliati nelle macro aree di investimenti individuati dal Sistema Excelsior, e confrontati con il periodo 2016-2020.

Per quanto riguarda gli investimenti in tecnologie, tra tutte le imprese provinciali che hanno investito, il 43% di queste dichiara di aver investito in maniera strategica in Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (quota al 36% nel periodo precedente) e il 40% in Strumenti software dell'impresa 4.0 per l'acquisizione e la gestione di dati (era 22%). Seguono gli investimenti in sicurezza informatica 36%, IoT internet delle cose 34%, realtà aumentata a supporto dei processi produttivi 23% e robotica avanzata 14%.

### Gli investimenti in tecnologie innovative - Provincia di Salerno





L'accelerazione della trasformazione in senso digitale dei modelli organizzativi aziendali, ha riguardato principalmente l'adozione di nuove regole per sicurezza sanitaria per i lavoratori, uso di nuovo presidi e risk management, per cui la quota di imprese provinciali che ha investito strategicamente in questa innovazione è passata dal 33% del periodo 2016-2020 al 45% del 2021.

Importanti anche la quota di investimenti del 2021 nell'adozione di sistemi gestionali evoluti con lo scopo di favorire l'integrazione e la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali (31%), nel potenziamento dell'area amministrativa a seguito della trasformazione digitale e nei sistemi di rilevazione continua delle "performance" di tutte le aree aziendali (entrambi al 29%). Grande balzo in avanti anche dell'adozione di strumenti di lavoro agile passati dal 17% al 24% del 2021.

### Gli investimenti in aspetti organizzativi - Provincia di Salerno



Le nuove abitudini digitali dei cittadini implicano una sempre maggiore attenzione all'uso degli strumenti online per analizzare i dati dai mercati, per ascoltare le esigenze dei clienti e trasformare i propri business.

Per quanto riguarda la quota di imprese provinciali che ha investito in maniera strategica in nuovi modelli di business occorre segnalare che l'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto-servizio offerto è passata dal 25% del 2016-2020 al 33% del 2021 e l'utilizzo di Big data per analizzare i mercati dal 16% al 24%. L'incremento più significativo ha riguardato gli investimenti in Digital marketing passato dal 24% al 33% del 2021.

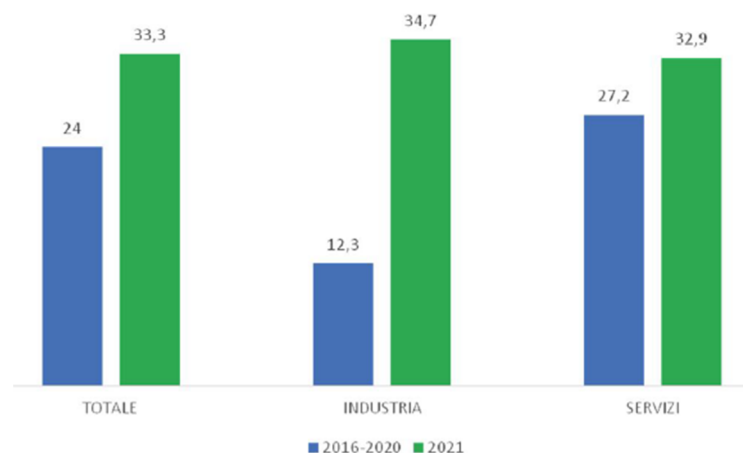
### Gli investimenti in nuovi modelli di business - Provincia di Salerno



Sugli investimenti in Digital marketing va segnalato l'interesse quasi triplicato da parte delle imprese industriali provinciali (12,3% del 2016-2020 al 34,7% del 2021).



CAMERA DI COMMERCIO  
SALERNO



Questo impulso verso la trasformazione tecnologica e digitale dei processi produttivi ha comportato ovviamente significative conseguenze sulla domanda di lavoro, come emerge dai successivi dati occupazionali contenuti nel capitolo dedicato mercato del lavoro.

### L'APERTURA AI MERCATI INTERNAZIONALI

Il sistema imprenditoriale salernitano è da sempre caratterizzato da una spiccata propensione al commercio estero. Nel 2021, rispetto all'anno precedente, l'export nazionale mostra una crescita molto sostenuta (+18,2%) e diffusa a livello territoriale: l'aumento delle esportazioni è molto marcato per le Isole e più contenuto per il Centro e soprattutto per il Sud (+6,6%).

La Campania nel suo complesso, con oltre 13milioni di euro di export, registra un significativo aumento (+12,8%). Il contestuale aumento delle importazioni regionali a un ritmo più sostenuto (+23,6%)

determina un peggioramento della bilancia commerciale già in territorio negativo.

In provincia di Salerno, nel 2021 il valore delle esportazioni salernitane di merci, pari a quasi 2,9miliardi di euro, è aumentato del 7,8% rispetto al 2020, mentre nello stesso periodo, il valore delle importazioni di merci si è attestato su 2,4miliardi di euro, in forte aumento rispetto all'anno precedente.

Valore delle esportazioni e importazioni - Salerno - Anni 2020-2021

	2020	2021	var% 2021/2020
EXPORT (€)	2.710.737.010	2.922.108.225	7,80%
IMPORT (€)	1.956.925.069	2.455.119.424	25,46%

Fonte: Elaborazione ufficio Studi e Statistica CCIAA Salerno su dati Istat

Negli ultimi tre anni, l'andamento delle esportazioni provinciali mostra segnali interessanti, con miglioramenti anche nel periodo dell'emergenza sanitaria, in controtendenza rispetto al contesto regionale e nazionale (variazione% 2020/2019 Salerno +5,7%; Campania -5,6%; Italia -9,1%), e mantenendo un ritmo di espansione anche nel 2021, sebbene più moderato nel confronto territoriale.

Da sottolineare che, nel 2021, l'unica provincia della regione Campania a presentare saldo positivo nella bilancia commerciale, del valore di quasi 500 milioni di euro, è proprio quella salernitana.

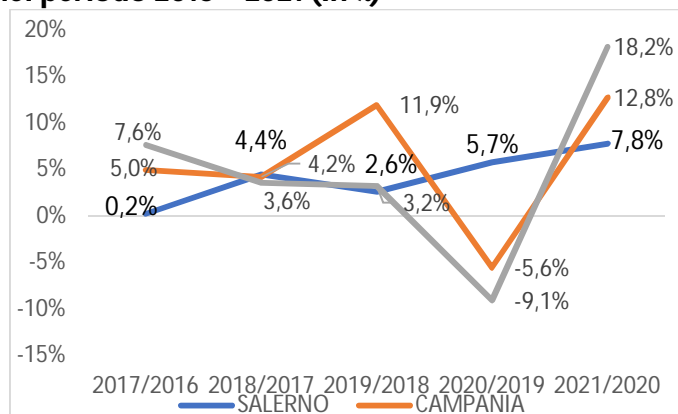


### Export nelle province campane e in Campania – Anni 2020 – 2021 (valori in euro)

	2020	2021
Avellino	1.391.640.355	1.658.519.713
Benevento	208.764.743	211.525.218
Caserta	1.089.696.605	1.338.185.037
Napoli	6.257.976.952	7.015.499.973
Salerno	2.710.737.010	2.922.108.225
<b>Campania</b>	<b>11.658.815.665</b>	<b>13.145.838.166</b>
<i>Salerno/Campania</i>	<i>23,3%</i>	<i>22,2%</i>
<i>Campania/ITALIA</i>	<i>2,7%</i>	<i>2,5%</i>

Fonte: Elaborazione ufficio Studi e Statistica CCIAA Salerno su dati Istat

### Andamento delle esportazioni della provincia di Salerno, Campania e Italia nel periodo 2016 – 2021 (In %)



Fonte: Elaborazione ufficio Studi e Statistica CCIAA Salerno su dati Istat

L'analisi settoriale delle esportazioni consente di individuare andamenti differenti tra i diversi comparti. Il settore primario realizza un incremento nel valore esportato pari al 5,3%, mentre, in linea con l'andamento medio provinciale è il risultato raggiunto nelle vendite all'estero dall'attività manifatturiera (che rappresenta l'87,7% dell'export provinciale), in aumento del 7,3%. Il più rilevante dei settori manifatturieri, il comparto agroalimentare che da solo genera quasi 1,5 miliardi di euro, ovvero oltre la metà dell'export provinciale, risulta in aumento del 2,6% rispetto all'anno precedente. Nell'ambito degli altri settori che principalmente contribuiscono all'export manifatturiero, va rilevato che quello della gomma-plastica, con un export di 142milioni di euro, consegue un risultato positivo (34,7 di export in più); al contrario risultano rallentare le vendite all'estero dei metalli e prodotti in metallo (-23,8%).

Molto positiva la performance esportativa per i settori degli apparecchi elettrici (70,4%), computer e apparecchi elettronici (64,5%), macchinari (33%), legno e prodotti in legno (29,3%), prodotti tessili (23,3%) sostanze e prodotti chimici (16,7%) e mezzi di trasporto (15,1%). In diminuzione, invece, le vendite all'estero degli articoli farmaceutici (-14,3%).

Sul fronte delle importazioni le voci da sottolineare riguardano i metalli e prodotti in metallo (in particolare i prodotti della siderurgia) che raggiungono i quasi 782milioni di valore importato (in crescita rispetto al 2020 del 47%), i prodotti chimici (oltre 200milioni di import, in aumento del 45,8%) e i prodotti alimentari (oltre 300milioni di import, in aumento del 18,7%).




**EXPORT PROVINCIA DI SALERNO - ANNO 2020 E 2021 PROVVISORIO**  
(Valori in Euro e variazioni % annua)

	ANNO 2020	ANNO 2021	var% 2021/2020
A-PRODOTTI DELL'AGRICOLTURA, DELLA SILVICOLTURA E DELLA PESCA	300.634.150	316.615.639	5,3%
B-PRODOTTI DELL'ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	66.376	127.863	92,6%
C-PRODOTTI DELLE ATTIVITÀ MANIFATTURIERE. Di cui:	2.389.953.987	2.563.288.521	7,3%
CA-Prodotti alimentari, bevande e tabacco	1.459.352.728	1.496.804.860	2,6%
CB-Prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori	37.839.288	46.650.148	23,3%
CC-Legno e prodotti in legno; carta e stampa	43.445.940	56.183.135	29,3%
CD-Coke e prodotti petroliferi raffinati	277.830	1.146.857	312,8%
CE-Sostanze e prodotti chimici	33.461.945	39.048.666	16,7%
CF-Articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici	25.679.907	22.020.372	-14,3%
CG-Articoli in gomma e materie plastiche, altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	105.459.982	142.019.813	34,7%
CH-Metalli di base e prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	230.636.115	175.693.285	-23,8%
CI-Computer, apparecchi elettronici e ottici	52.992.109	87.166.696	64,5%
CJ-Apparecchi elettrici	52.353.279	89.206.932	70,4%
CK-Macchinari e apparecchi n.c.a.	89.237.907	118.689.985	33,0%
CL-Mezzi di trasporto	190.386.194	219.166.663	15,1%
CM-Prodotti delle altre attività manifatturiere	68.830.763	69.491.109	1,0%
D-ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	89	107	20,2%
E-PRODOTTI DELLE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	10.354.686	15.587.004	50,5%
J-PRODOTTI DELLE ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	1.721.211	1.303.995	-24,2%
M-PRODOTTI DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2.709	0	-100,0%
R-PRODOTTI DELLE ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	434.696	416.929	-4,1%
V-MERCI DICHIARATE COME PROVVISATE DI BORDO, MERCI NAZIONALI DI RITORNO E RESPINTE, MERCI VARIE	7.569.106	24.768.167	227,2%
<b>Totale</b>	<b>2.710.737.010</b>	<b>2.922.108.225</b>	<b>7,8%</b>

Fonte: Elaborazione ufficio Studi e Statistica CCIAA Salerno su dati Istat

**PRIME 10 MERCI PER VALORE DELL'EXPORT - ANNO 2021 provvisorio**

1	CA-Prodotti alimentari, bevande e tabacco	1.496.804.860
2	A-PRODOTTI DELL'AGRICOLTURA, DELLA SILVICOLTURA E DELLA PESCA	316.615.639
3	CL-Mezzi di trasporto	219.166.663
4	CH-Metalli di base e prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	175.693.285
5	CG-Articoli in gomma e materie plastiche, altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	142.019.813
6	CK-Macchinari e apparecchi n.c.a.	118.689.985
7	CJ-Apparecchi elettrici	89.206.932
8	CI-Computer, apparecchi elettronici e ottici	87.166.696
9	CM-Prodotti delle altre attività manifatturiere	69.491.109
10	CC-Legno e prodotti in legno; carta e stampa	56.183.135

Fonte: Elaborazione ufficio Studi e Statistica CCIAA Salerno su dati Istat

Per quanto riguarda la destinazione geografica dei flussi commerciali verso l'estero, nel complesso l'Europa assorbe oltre il 70% delle esportazioni delle imprese di Salerno e registra una crescita del 9,9%.

Il principale mercato di sbocco delle esportazioni della provincia di Salerno continua ad essere la Germania, con un importo di quasi 432 milioni di euro, in crescita nel 2021 del 5,3%.

Nell'ambito del contesto europeo, segue il Regno Unito, con circa 308 milioni di euro (-5,2% la variazione % registrata nel 2021) e la Francia che, con quasi 216 milioni di euro, rappresenta un mercato dinamico, registrando una crescita del 15,1%.



Positivo l'andamento anche verso il continente Americano, che assorbe il 14,3% dell'export salernitano (+14,2% la variazione % rispetto al 2020) e quello africano (+8,4%).

Di particolare interesse la seconda posizione nell'export provinciale conquistata dagli Stati Uniti, mercato di sbocco per il 12% dei valori esportati, in crescita nel 2021 la crescita nella misura del 17,4%.

In diminuzione l'export diretto al mercato Asiatico (-15%), seppure con differenze tra le diverse aree interne, e vero l'Oceania e altri territori (-2%).

Dall'Europa proviene oltre il 71% delle merci importate in provincia. Fra i paesi fornitori spicca la Spagna (15,1%), seguita dalla Germania (9,1%) e dai Paesi bassi (7,8%). In crescita l'import da tutti i continenti.

**PRIMI 10 PAESI PER VALORE DELL'EXPORT - ANNO 2021 provvisorio**

	ANNO 2020	ANNO 2021	var% 2021/2020
1 <b>Germania</b>	410.072.121	431.729.118	5,3%
2 <b>Stati Uniti</b>	291.767.123	342.668.785	17,4%
3 <b>Regno Unito</b>	325.274.871	308.473.754	-5,2%
4 <b>Francia</b>	187.544.640	215.949.745	15,1%
5 <b>Turchia</b>	114.688.973	136.622.209	19,1%
6 <b>Paesi Bassi</b>	119.019.366	131.636.470	10,6%
7 <b>Spagna</b>	97.230.555	128.446.566	32,1%
8 <b>Polonia</b>	66.434.177	75.346.843	13,4%
9 <b>Austria</b>	56.772.855	68.423.153	20,5%
10 <b>Grecia</b>	59.625.008	60.621.330	1,7%

Fonte: Elaborazione ufficio Studi e Statistica CCIAA Salerno su dati Istat

Da segnalare che alla fine del primo semestre 2022 le esportazioni della provincia di Salerno registrano un aumento del 7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

### **IL MERCATO DEL LAVORO E LE PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI**

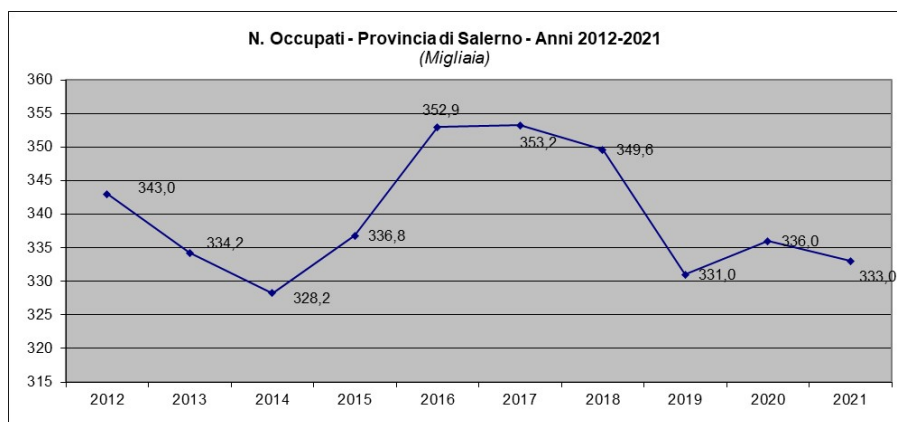
Dalla dimensione demografica del territorio salernitano è possibile ricavare elementi di contesto utili alla lettura delle dinamiche occupazionali. Se si considera il peso della componente anziana rispetto a quella giovanile della popolazione, si rileva lo sbilanciamento demografico che determina una contrazione della partecipazione delle classi più giovani all'interno del mercato del lavoro.

Osservando l'indice di vecchiaia (rapporto tra la popolazione con età superiore ai 64 anni e quella di età inferiore ai 15 anni), si nota nella provincia di Salerno un valore pari al 168,6%, inferiore rispetto alla media nazionale (187,9%), ma che risulta comunque elevato, evidenziando uno sbilanciamento della popolazione salernitana verso fasce demografiche più anziane. Tale dato è confermato da altri indicatori demografici quali l'età media della popolazione salernitana pari a 45 anni (Italia 46,2), la percentuale della popolazione nella fascia di età 15-64, pari per Salerno al 65% (Italia 63,5%) e della popolazione di oltre 65 anni, pari al 22% (Italia 23,8%), fotografando anche in questo caso una situazione migliore in provincia ma di non sufficiente ricambio generazionale.

Il mercato del lavoro ha registrato nel corso degli ultimi anni alcune difficoltà risentendo degli effetti della crisi economica, con una riduzione dell'occupazione a livello nazionale fino al 2013 e una nuova ripresa, interrotta già prima dell'emergenza sanitaria. In provincia di Salerno trovano impiego, nel 2021, 333 mila individui, di



cui 208 mila uomini e 124 mila donne. Dal punto di vista dinamico, rispetto al 2020, dove gli occupati erano pari a 336 mila (3 mila posti di lavoro in più) si assiste ad un decremento del 2%; a livello di genere, il decremento ha riguardato la sola componente maschile, atteso che quella femminile aveva già subito una forte contrazione nell'immediato emergenziale, basti pensare che nel 2018 gli occupati donne erano 132mila unità.



L'andamento delle variabili osservate e le dinamiche demografiche condizionano i principali indicatori del mercato del lavoro. In particolare il tasso di occupazione (15-64 anni) risulta inferiore al 50%, il che evidenzia come le persone occupate siano meno di una ogni due in età attiva, attestandosi al 46,1%, molto distante dalla media nazionale (58,2%). Una situazione analoga si rileva anche per il tasso di attività, confermando la correlazione esistente tra dimensione della domanda e dell'offerta di lavoro. Le difficoltà che caratterizzano il mercato del lavoro locale si ripercuotono

ovviamente anche sul tasso di disoccupazione pari a 15,1%, un valore nettamente più basso di quanto si evidenzia per la media regionale (19,3%), ma superiore di oltre 5 punti percentuali rispetto alla media nazionale (9,5%). La disoccupazione giovanile (15-24 anni) si attesta al 40%; sebbene molto elevata (oltre 10 punti percentuali al di sopra della già consistente media nazionale), risulta inferiore al valore campano (44,8%).

Il mercato del lavoro - Principali indicatori (%) - Anno 2021

	Salerno	Campania	Italia
Tasso di attività (15-64 anni)	54,5	51,5	64,5
Tasso occupazione (15-64)	46,1	41,3	58,2
Tasso disoccupazione	15,1	19,3	9,5
Tasso disoccupazione giovanile (15-24 anni)	40	44,8	29,7

Fonte: Istat

L'analisi congiunta dei principali indicatori del mercato del lavoro sebbene consentano di rilevare per la provincia di Salerno una situazione complessivamente più favorevole rispetto alla media regionale, evidenziano il permanere di elevate difficoltà, con inevitabili effetti diretti e indiretti di natura economica e sociale.

Di seguito verranno esaminati i dati occupazionali delle imprese rilevate dal Sistema Excelsior realizzato dal sistema camerale in collaborazione con Anpal.

Nel 2021 il 59% delle imprese dell'industria e dei servizi della provincia di Salerno ha programmato assunzioni, che arrivano così a superare il livello di 80mila contratti.





Tali valori ritornano ai livelli pre-pandemia (il 56% delle imprese nel 2019 con oltre 81mila contratti), dopo la significativa flessione delle entrate programmate osservato nel 2020 (47% imprese e meno di 60mila contratti).

Il 25% delle assunzioni riguarda i giovani, in aumento di 4 punti percentuali rispetto al 2019 (era il 22%). In significativo aumento la difficoltà delle imprese provinciali nel reperire i profili professionali necessari che risulta nel 2021 pari al 25%, il che attesta la difficoltà a reperire 1 profilo professionale ogni 4 profili ricercati. Tale difficoltà appare tuttavia minore di quanto si registra a livello regionale (Campania: 26%) ma soprattutto nazionale (Italia: 32%).

#### I programmi occupazionali delle imprese – Anni 2019-2020-2021 – Provincia di Salerno

	 ENTRATE PREVISTE	 IMPRESE CHE ASSUMONO	 GIOVANI	 DI DIFFICILE REPERIMENTO
<b>2021</b>	<b>80.280</b>	<b>59%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>
<b>2020</b>	<b>59.220</b>	<b>47%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>
<b>2019</b>	<b>81.790</b>	<b>56%</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>

I gruppi professionali più richiesti in provincia sulle entrate previste sono gli “Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine” con il 36,2% (in valore assoluto 29.070) e gli “Impiegati, professioni commerciali e nei servizi” con il 34,3% (valore assoluto 27.540). Seguono le professioni non qualificate (15,2% - v.a. 12.220) e i

“Dirigenti, professioni specializzate e tecnici” (14,3% - v.a. 11.450). I maggiori problemi di reperimento interessano però proprio le professioni specializzate comprese in quest’ultimo gruppo: 40% per le Professioni Tecniche e 32% per i Dirigenti e specialisti con conoscenze approfondite anche di carattere scientifico.

Significative difficoltà si riscontrano anche per le professioni comprese nel gruppo professionale più richiesto, e che rappresentano, pertanto, le principali opportunità di lavoro: si fatica a reperire il 28% dei Conduttori di impianti e operai di macchinari e il 27% degli Operai specializzati.

La richiesta di competenze trasversali da parte delle imprese provinciali appare diffusa e sostanzialmente costante nel tempo.

Risultano sempre più apprezzate dalle imprese di tutti i settori sia in provincia che in Campania le cosiddette e-skills (la capacità di utilizzare linguaggi e metodi informatici e matematici, il possesso di competenze digitali, la capacità di gestire applicazioni di robotica, Big Data Analytics, Internet of Things e processi di Impresa 4.0) e le competenze green (attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale). Inoltre la richiesta delle competenze viene esaminata anche in relazione all’importanza che la presenza di ciascuna abilità riveste per definirne l’adeguatezza rispetto alle attività da svolgere, così da definire specifici dati riferiti alle e-skill con un “elevato” grado di importanza.

Nel 2021, la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici viene ritenuta necessaria dalle imprese provinciali per oltre la metà delle entrate programmate (provincia di Salerno: 51% - Campania: 52%) e per il 15% ha un’importanza elevata.

La capacità di applicare tecnologie “4.0” per innovare processi viene considerata dalle imprese provinciali un requisito per l’assunzione



nel 42% delle ricerche di personale (esigenza che appare più intensa dell'intero territorio regionale, atteso il dato Campania pari al 40%), raggiungendo un grado di importanza elevato nel 14% dei casi.

Per quanto riguarda, infine, il possesso di competenze digitali, questo viene richiesto dalle imprese provinciali al 60% delle figure professionali (Campania: 62%), e per il 18,5% dei casi con importanza elevata.

Il possesso di competenze digitali risulta quasi indispensabile per "Dirigenti e professioni intellettuali e scientifiche" (le imprese lo richiedono al 94,5% delle assunzioni) e per le "Professioni tecniche" (94,5%). La richiesta di competenze digitali risulta diffusa anche per le figure impiegate (89,7%), le cui mansioni si sono progressivamente modificate nel corso degli ultimi anni, con l'adozione sempre più massiccia di software amministrativi e gestionali.

Caratteristiche digitali delle entrate previste dalle imprese nel 2021 - Provincia di Salerno					
	%Entrate per cui la competenza E' NECESSARIA per la professione	di cui competenza NECESSARIA con grado			
		%	espe- rienza	diff. repe- rimento	fino 29 anni
capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici	50,9	15,2	83,0	32,9	22,8
capacità di utilizzare competenze digitali, come l'uso di tecnologie internet, e la capacità di gestire e produrre strumenti di comunicazione visiva e multimediale	60,0	18,5	78,9	32,9	28,3
capacità di applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	41,9	13,9	77,8	34,4	22,6

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

Gli indirizzi di studio universitari più richiesti dalle imprese sia a livello provinciale che regionale risultano essere: Economico, Insegnamento e Formazione e ad indirizzo Sanitario, Paramedico. Da segnalare che in provincia la richiesta di competenza digitale per l'indirizzo di insegnamento che nel 2020 era del 55%, si attesta nel 2021 al 72%.

Analogamente per l'indirizzo sanitario le competenze digitali richieste sono passate dal 18% al 29% e quelle relative ai linguaggi matematici dal 15% al 20%.

Ai laureati, nel 2021, le imprese provinciali richiedono:

una assoluta competenza digitale di base (provincia di Salerno 95,2%, Campania 93,4% e Italia 93,7%);

un'ottima competenza sull'utilizzo dei linguaggi matematici/informatici (provincia di Salerno 77,2%; Campania 82,2% e Italia 81,3%);

una significativa capacità di applicare le tecnologie 4.0 (provincia di Salerno 72%, Campania 66,8% e Italia 61,1%);

una notevole competenza sul risparmio energetico e sostenibilità aziendale (provincia di Salerno l'88,3%, Campania 82,9% e Italia 82,7%).

Gli indirizzi di studio più richiesti in provincia				
	Entrate previste (v.a.)	% sul totale	% difficile reperimento	% con esperienza
Universitario	10.190	13%	41%	89%
di cui con post-laurea	2.123	21%	53%	95%
Indirizzo economico	3.350		46%	82%
Indirizzo insegnamento e formazione	1.400		26%	93%
Indirizzo sanitario e paramedico	800		60%	84%



## STRUTTURA E DINAMICHE TURISTICHE – IL PATRIMONIO CULTURALE

La provincia di Salerno si distingue per un elevato grado di attrattività turistica.

La dotazione ricettiva può contare su n. 3223 esercizi ricettivi e quasi 95,3mila posti letti. Per quanto riguarda la composizione dell'offerta ricettiva salernitana va evidenziato che il segmento complementare corrisponde all'83% delle strutture e il 58% dei posti letto della provincia. Nell'ultimo anno sono in aumento a Salerno il numero di esercizi ricettivi (3,2%) e quello dei posti letto (1,4%), sia nella componente alberghiera che extra-alberghiera.

	2021	
	numero di esercizi	posti letto
<b>esercizi extra-alberghieri</b>	<b>2.690</b>	<b>55.827</b>
campeggi e villaggi turistici	106	32.227
alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale	840	11.307
agriturismi	304	3.455
ostelli per la gioventù	5	167
rifugi di montagna	3	43
altri esercizi ricettivi n.a.c.	142	1.900
bed and breakfast	1.290	6.728
<b>esercizi alberghieri</b>	<b>533</b>	<b>39.427</b>
alberghi di 5 stelle e 5 stelle lusso	22	2.239
alberghi di 4 stelle	157	17.138
alberghi di 3 stelle	248	12.853
alberghi di 2 stelle	44	1.582
alberghi di 1 stella	15	435
residenze turistico alberghiere	47	5.180
<b>TOTALE STRUTTURE RICETTIVE</b>	<b>3.223</b>	<b>95.254</b>

FONTE: Istat

Come è noto, la pandemia ha colpito duramente il settore turistico, in Italia come nel resto del Mondo, con una flessione della domanda che ha interessato soprattutto il turismo internazionale. Gli ultimi dati Istat disponibili a livello provinciale evidenziano quanto segue. Nel 2020, rispetto al periodo pre-pandemia, in Campania si registrano flessioni consistenti, con perdite consistenti che vanno ben oltre i dati nazionali. L'unica provincia, che registra un calo maggiore di arrivi e presenze rispetto alla media regionale, è Napoli.



La provincia di Salerno, invece, è negativamente in linea con il calo campano delle presenze (-62,3%).

### ARRIVI E PRESENZE IN PROVINCIA DI SALERNO – ANNI 2018-2019-2020

ANNO	Arrivi								
	Totale esercizi			Esercizi alberghieri			Esercizi extra-alberghieri		
	Residenti	Non residenti	Totale	Residenti	Non residenti	Totale	Residenti	Non residenti	Totale
2018	882.897	555.078	1.437.975	649.704	439.204	1.088.908	233.193	115.874	349.067
2019	885.716	566.195	1.451.911	628.740	422.621	1.051.361	256.976	143.574	400.550
2020	533.121	72.421	605.542	381.407	53.191	434.598	151.714	19.230	170.944

ANNO	Presenze								
	Totale esercizi			Esercizi alberghieri			Esercizi extra-alberghieri		
	Residenti	Non residenti	Totale	Residenti	Non residenti	Totale	Residenti	Non residenti	Totale
2018	3.878.675	1.986.346	5.865.021	2.163.953	1.498.383	3.662.336	1.714.722	487.963	2.202.685
2019	4.012.836	2.069.415	6.082.251	2.219.445	1.402.743	3.622.188	1.793.391	666.672	2.460.063
2020	2.174.061	261.536	2.435.597	1.322.150	186.471	1.508.621	851.911	75.065	926.976

FONTE: Istat

Va ricordato che le caratteristiche pre-pandemia del turismo provinciale evidenziavano positive performance dall'offerta ricettiva locale, in particolare rispetto al turismo di qualità e alla elevata capacità di spesa; infatti la qualità dell'offerta ricettiva alberghiera è di tipo medio alto, considerando che le strutture con 4 stelle e più rappresentano il 49% dell'offerta totale alberghiera di posti letti. Da segnalare anche il significativo indice di permanenza media provinciale (4,2 giorni).

Il 2021 si conferma anno della ripresa in Campania. Dall'ultimo rapporto Banca d'Italia sull'economia della Campania, le stime preliminari dell'Istat sui flussi turistici, nei primi tre trimestri del 2021

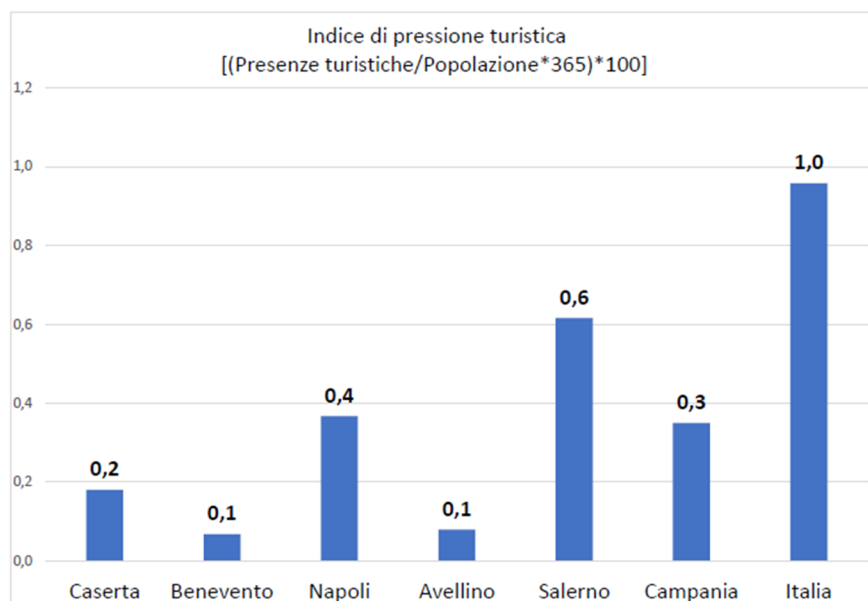
evidenziano che le presenze in Campania sono tornate a crescere (11,6 per cento) dopo il calo registrato nel 2020 (-66,9 nell'intero anno): il loro livello resta ancora distante da quello dei primi nove mesi del 2019 (-60,1 per cento). Per il 2022 le aspettative degli operatori sono elevate, sostenute dalla buona performance del periodo pasquale. Le stime che provengono dall'Indagine sul turismo internazionale condotta dalla Banca d'Italia indicano, per l'intero 2021, un aumento delle presenze straniere di circa il 30 per cento. Il conflitto russo-ucraino, pur generando incertezza sulle aspettative degli operatori, dovrebbe avere un impatto contenuto sul turismo in Campania, per il limitato peso dei turisti provenienti dai paesi interessati dal conflitto sulle presenze regionali (1,3 per cento nel 2019, 0,8 punti percentuali meno della media nazionale); il minor flusso di turisti da questi paesi potrebbe essere inoltre compensato dalla ripresa di quelli con elevata capacità di spesa dal Nord America.

PERIODI	Movimento turistico dall'estero (variazioni percentuali sull'anno precedente)					
	Totale			di cui: per motivi di vacanza		
	Arrivi	Presenze	Spesa	Arrivi	Presenze	Spesa
2019	10,6	1,5	3,9	13,4	1,0	3,4
2020	-73,6	-56,7	-69,1	::	::	::
2021	28,9	30,0	45,6	::	::	::
2021 (1)	-66,0	-43,7	-54,9	-77,5	-75,4	-72,2

Dalle analisi Ismart emerge che la pressione turistica registrata in Campania è inferiore alla media Italia: nello specifico, per ogni abitante corrispondono 0,3 presenze turistiche su media annua. Salerno e Napoli sono le uniche province a superare il valore



regionale (rispettivamente 0,6 e 0,4). Una bassa pressione turistica non è da considerarsi necessariamente negativa: ne deriva lo sviluppo di un'offerta turistica di qualità (organizzando più facilmente i servizi a disposizione dei turisti) e nel rispetto della popolazione locale a contatto con essi, a dispetto di mete invece afflitte dall'overtourism.



Fonte: Dati Istat

Per quanto riguarda gli sviluppi turistici di un territorio, fondamentale è l'analisi dei comportamenti dei turisti e l'esame delle motivazioni che portano alla scelta di una vacanza. I turisti scelgono di far vacanza in Campania principalmente per motivi:

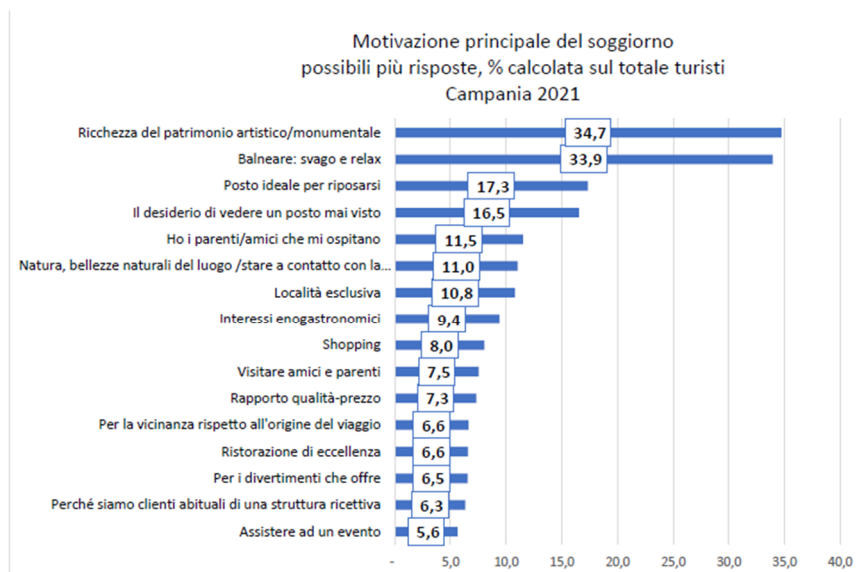
- ✓ culturali (34,7%);
- ✓ di svago e relax (17,3%), in pieno stile beach&sun (33,9%);
- ✓ naturalistici (11,0%);
- ✓ enogastronomici (9,4%).

L'eterogeneità e la vastità territoriale che caratterizzano la Campania permettono alla regione di porsi sul mercato turistico con un'offerta diversificata, fatta non solo di turismo artistico/culturale ma anche di turismo balneare, relax e unicità. La storia e la tradizione racchiusa nei marchi e prodotti tipici della regione, dall'artigianato all'enogastronomia, deve rappresentare per la Campania un forte driver d'opportunità per la regione, poiché dalle indagini emerge come migliorabile la componente motivazionale al viaggio correlata a questo tema. Per esempio una interessante componente di clientela orientata verso una nuova concezione di soggiorno influenzata da coscienza ambientalista che punta a riscoprire la cultura del mondo rurale al fine anche di evadere dalla routine della città. La propensione a livello generale tende a salvare le attività locali e quelle legate all'agricoltura, puntando alla perseverazione e al rilancio delle piccole fattorie.





## CAMERA DI COMMERCIO SALERNO



Fonte: Osservatorio sull'Economia del Turismo delle Camere di Commercio

La spesa media giornaliera dei turisti in Campania nel 2021 è aumentata rispetto ai tempi pre-pandemia (da 58,9 a 74,1 euro), complice anche la staycation che crea un turismo bleisure anche di lunga durata. Diminuita invece la spesa media per l'alloggio, tra cui anche le case in affitto (da 60,1 a 51,2 euro). Complice un 11,5% di turisti che si fa ospitare da amici e parenti, proprio per ridurre il peso economico del pernottamento e destinare così il proprio budget di vacanza alle spese di svago turistico

Quando si parla, invece, di Sistema Produttivo Culturale e Creativo si fa riferimento ad una pluralità di attività di produzione e di servizi connessi con la valorizzazione del patrimonio culturale del nostro Paese e delle sue declinazioni territoriali (vedi rapporto annuale

Unioncamere – Symbola “Io sono cultura”). In questo vasto e articolato sistema coesistono attività diverse che spaziano dall'artigiano artistico, al design, alla produzione letteraria, musicale e cinematografica, alla gestione, conservazione e valorizzazione di siti archeologici, musei, biblioteche, etc.. Vengono poi incluse anche tutte le attività economiche non strettamente riconducibili alla dimensione culturale ma caratterizzate da strette sinergie con il settore (c.d. imprese Creative driven). L'inclusione di tali attività nasce dall'esigenza di tener conto del processo di culturalizzazione in atto in molti settori produttivi dato dall'impiego di professioni culturali e creative, così da cogliere al meglio quanto la cultura pervade i processi di creazione di ricchezza del Paese.

Il Sistema Produttivo Culturale e Creativo della provincia di Salerno, nel 2018, ha prodotto un valore aggiunto pari a circa 708 milioni di euro (circa 15 milioni di euro in termini correnti in più rispetto all'anno precedente), corrispondente al 2,2% della ricchezza complessivamente prodotta dalla provincia di Salerno, con il contributo della componente privata, delle istituzioni pubbliche (centrali nelle attività di valorizzazione e conservazione del patrimonio storico e artistico) e del mondo del no profit (presente soprattutto nelle performing arts e nelle arti visive). Un risultato raggiunto grazie all'impiego di quasi 15.600 occupati (oltre 200 unità in più rispetto all'anno precedente) che, in questo caso, rappresentano una quota sul totale dell'economia pari al 1,2%. Analizzando gli ambiti produttivi che delineano la cultura e la creatività nell'economia, appare evidente come le traiettorie settoriali della provincia di Salerno abbiano qualche peculiarità distintiva rispetto a quelle regionali e nazionali. A livello di sistema paese sono fortemente catalizzanti il creative driven insieme alle



industrie creative e quelle culturali, specularmente in Campania e nel comparto territoriale del Sud e Isole dove il ruolo di entrambe è decisamente più forte. I settori più caratteristici del SPCC salernitano sono il creative driven e quello legato al settore dell'editoria e stampa, probabilmente spinte dalla grande vivacità culturale che caratterizza soprattutto tutta la regione e in particolare del comune capoluogo.

Che promozione del turismo e valorizzazione della filiera culturale siano facce della stessa medaglia emerge con chiarezza anche dall'interessante analisi contenuta nel Rapporto "Imprese culturali e creative", parte della collana di pubblicazioni del Sistema Informativo Excelsior (2021), che estende l'ambito di indagine anche alla filiera Turismo considerata contigua o, comunque, correlata a quella culturale, individuando un turismo a "prevalente vocazione culturale".

In particolare, il Rapporto evidenzia il ruolo turistico-culturale della provincia di Salerno. Il Turismo è un settore fortemente colpito dalle chiusure rese necessarie dall'emergenza sanitaria. Secondo i dati del Conto Satellite del Turismo, il calo dell'attività turistica ha rappresentato un quarto del calo nel valore aggiunto registrati nel 2020. Nel 2021, si è certamente assistito ad una nuova crescita seppur i dati siano ancora distanti rispetto a quelli del 2019, addirittura inferiori rispetto a quelli del 2010 (Istat, 2021). Tuttavia, essendo le motivazioni associate ai viaggi non necessariamente correlate al consumo culturale, il primo step realizzato per giungere a risultati coerenti e non sovrastimare gli esiti dell'analisi, è stato di isolare, nella definizione del perimetro in esame, le imprese del settore del turismo a "prevalente vocazione culturale". Nel Rapporto si è ritenuto opportuno confermare il modello di

perimetrazione impostato sulla selezione territoriale di province in cui le imprese rientrano nelle categorie Ateco e che, al contempo, sono attive in aree in cui il turismo possa essere definito culturale - vale a dire trainato, in maniera predominante, da attività, beni e servizi del settore. Fra le 35 province così selezionate è compresa anche Salerno. Le imprese operanti nel turismo a "prevalente vocazione culturale" e localizzate nei 35 territori considerati ammontano a 75.823 unità ed occupano oltre 434 mila addetti alle dipendenze con una entrata prevista nel 2021 di oltre 316 mila unità. Nel Mezzogiorno (Sud e Isole) troviamo quasi un terzo delle imprese dei 35 territori considerati (33,1%), Salerno occupa l'undicesima posizione per numerosità di imprese (il 3,8%) sui 35 territori.

### **L'ILLEGALITA' ECONOMICA E LA SICUREZZA DEL MERCATO**

La libertà di impresa, la sicurezza e la trasparenza del mercato sono le precondizioni di una economia sana, basata sulla concorrenza ed in grado di redistribuire con merito le opportunità di lavoro e le risorse prodotte. L'illegalità economica, ancor più se esercitata in forma organizzata e strutturata, distorcendo le normali regole della domanda, dell'offerta, della concorrenza, del lavoro, degli investimenti e del credito, abbatte i potenziali di crescita economica, soprattutto nelle aree del Mezzogiorno, meno aperte ai rapporti economici e sociali con l'esterno e più vulnerabili dal punto vista produttivo e culturale).

In un approfondito studio dell'Istituto Tagliacarne, al fine di monitorare la presenza strutturale dell'illegalità economica, verificare il grado di distorsione dei sistemi produttivi italiani ed esaminare nel dettaglio la sicurezza del mercato all'interno delle province italiane è stata elaborata una matrice statistica di sintesi,



utilizzando indicatori indiretti, tra cui due indicatori semplici (presenza strutturale di riciclaggio e rapine, i quali alterano rispettivamente i flussi finanziari, la presenza di moneta circolante ed i prezzi di numerosi beni e servizi ed i comportamenti degli attori economici) e tre complessi (ovvero combinando indicatori semplici a loro volta: illegalità ambientale - indica la presenza di criminalità organizzata per lo più di stampo mafioso e si riverbera sulla spesa pubblica; commerciale - altera le normali relazioni produttive e commerciali; criminalità organizzata - una delle leve di maggior distorsione delle leggi di mercato attraverso la formazione di posizioni dominanti - esclusa l'associazione mafiosa).

In tale modello, le province del Centro Sud si caratterizzano quasi tutte per una elevata o medio-alta insicurezza di mercato, anche a seguito di processi di contaminazione virale che evolve sfruttando i principali assi di comunicazione (le infrastrutture) e attrazione mediante assets che consentono un facile riciclo (es. immobili in aree turistiche, per lo più marittime), o mercati caratterizzati da modesto controllo sociale ed economico (es. grandi bacini demografici, aree rurali, aree ad elevati indici di vecchiaia).

Le province campane si collocano nella parte più alta della classifica delle province italiane caratterizzata da minor sicurezza di mercato. Salerno presenta un indice di sintesi perfettamente in linea con la media nazionale, che la pone al 25-esimo posto con una bassa sicurezza determinata dall'illegalità commerciale (n.i. 112,5), illegalità ambientale (n.i. 179,4) e presenza di gruppi di criminalità (non mafiosa; n.i.127,1).

Per quanto riguarda l'analisi a livello provinciale della criminalità organizzata di tipo economico, la provincia di Salerno, con un indice complessivo pari a 129,0 si pone alla decima posizione per presenza

di criminalità organizzata, in ragione di un livello di reati direttamente ascrivibili alle associazioni criminali particolarmente consistenti, come anche dei relativi reati spia: estorsioni e usura (L'illegalità economica e la sicurezza del mercato in Italia - Rapporto 2016. Unioncamere, Istituto Guglielmo Tagliacarne).

Difficoltà per il territorio salernitano su tali temi emergono anche nell'ambito degli aggiornamenti dell'Indagine sulla Qualità della vita del Sole 24 Ore. Di solito tale indagine prende in esame i dati consolidati relativi ai 12 mesi precedenti. Nell'edizione 2021 sono, però, stati raccolti alcuni parametri aggiornati al 2021 (a metà anno, se non addirittura a ottobre) con l'obiettivo di tenere conto della recente ripresa post 2020. Le sole performance dell'anno scorso, infatti, sarebbero risultate superate dall'evoluzione della crisi pandemica e avrebbero restituito solo la fotografia di un anno molto particolare condizionato dalle rigide misure restrittive introdotte per contenere i contagi da Covid-19. Così, nell'indagine 2021 si contano ben 28 indicatori su 90 riferiti al 2021.

Di seguito si riportano i dati relativi alle province campane per la classifica Giustizia e Sicurezza, che vede Salerno occupare l'85<sup>a</sup> posizione, recuperandone 8 rispetto al 2020.

### CLASSIFICA GIUSTIZIA E SICUREZZA

RANK			VAR:'21/'20	PROVINCIA	PUNTEGGIO 2021
18		+2 ▲	Benevento	781,86	
59		-2 ▼	Avellino	707,08	
85		+8 ▲	Salerno	648,62	
89		-19 ▼	Caserta	627,10	
106		-29 ▼	Napoli	560,71	





Interessante è l'approfondimento di alcuni indicatori che contribuiscono alla stesura della classifica soprariportata.

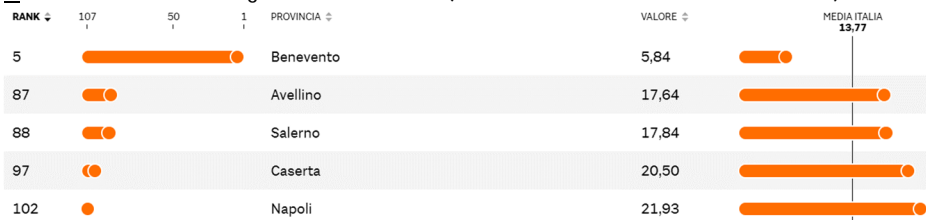
**Indice di criminalità** Totale delitti denunciati ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2020)



**Riciclaggio e impiego di denaro** Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2020)



**Estorsioni** Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2020)



## CREDITO BANCARIO E FINANZA LOCALE

Il credito e la finanza locale rappresentano due importanti strumenti di sviluppo che possono agevolare o frenare i processi di crescita di un territorio; relativamente al sistema creditizio è possibile osservare i dati relativi alla presenza del sistema bancario sul territorio, alla consistenza della raccolta e degli impieghi, alle sofferenze e al costo del credito.

Dal Rapporto Campania della Banca d'Italia emerge che a livello regionale nella prima parte del 2021 il credito alle imprese ha continuato a crescere ai ritmi sostenuti della fine del 2020. Nella seconda parte dell'anno, il miglioramento della situazione congiunturale, con l'ampliamento dei flussi di cassa, e il permanere di ampie scorte liquide accumulate nel biennio hanno favorito la stabilizzazione della domanda di finanziamenti e la decelerazione dei prestiti, il cui tasso di crescita si è portato alla fine del 2021 per la Campania al 5,2%. In provincia di Salerno la crescita dei prestiti è stata del 4,7% rispetto al 2020, che porta a quasi 14,8 miliardi di euro l'ammontare complessivo dell'erogazione creditizia. L'andamento dei prestiti è stato simile per tutte le dimensioni aziendali; tra i comparti di attività economica l'ampliamento dei finanziamenti alla fine del 2021 è stato moderatamente più intenso nel manifatturiero e nei servizi, più contenuto per le costruzioni. Nei primi mesi del 2022 il ritmo di espansione dei prestiti, pur rimanendo positivo, si sarebbe ulteriormente ridimensionato, riflettendo in particolare la decelerazione del credito ai servizi.

In un contesto di condizioni di offerta ancora distese, la domanda di finanziamenti si è stabilizzata sui livelli dell'anno precedente per effetto dell'ampliamento dei flussi di cassa, connessi al



miglioramento congiunturale, e del permanere di ampie scorte liquide accumulate nel biennio; ne è stato favorito l'aumento dei depositi, che ha riguardato anche le aziende di minori dimensioni. In provincia di Salerno il valore dei depositi si attesta a quasi 22miliardi di euro, in crescita nel 2021 del 5,3%

**Prestiti, depositi e titoli a custodia delle banche per provincia**  
(consistenze di fine periodo in milioni di euro e variazioni percentuali sui 12 mesi)

PROVINCE	Consistenze			Variazioni percentuali	
	Dic. 2019	Dic. 2020	Dic. 2021	Dic. 2020	Dic. 2021
<b>Prestiti</b>					
Avellino	4.177	4.289	4.388	4,4	2,9
Benevento	2.473	2.466	2.488	2,6	2,6
Caserta	8.959	9.192	9.496	4,4	5,0
Napoli	40.238	41.631	44.053	7,0	5,8
Salerno	14.031	14.300	14.794	4,5	4,7
<b>Totale</b>	<b>69.878</b>	<b>71.878</b>	<b>75.220</b>	<b>5,9</b>	<b>5,2</b>
<b>Depositi (1)</b>					
Avellino	9.174	9.959	10.416	8,7	4,6
Benevento	4.885	5.397	5.711	10,7	5,8
Caserta	13.666	15.297	15.919	12,1	4,1
Napoli	47.343	52.271	56.054	10,7	7,3
Salerno	18.793	20.849	21.953	11,1	5,3
<b>Totale</b>	<b>93.861</b>	<b>103.773</b>	<b>110.053</b>	<b>10,8</b>	<b>6,1</b>
<b>Titoli a custodia (2)</b>					
Avellino	1.899	2.026	2.157	6,7	6,5
Benevento	958	990	1.048	3,4	5,9
Caserta	3.009	3.082	3.365	2,4	9,2
Napoli	17.571	17.815	19.225	1,4	7,9
Salerno	4.404	4.602	4.920	4,5	6,9
<b>Totale</b>	<b>27.840</b>	<b>28.515</b>	<b>30.716</b>	<b>2,4</b>	<b>7,7</b>

Fonte: segnalazioni di vigilanza; cfr. nelle Note metodologiche, Rapporti annuali regionali sul 2021 la voce *Prestiti bancari*.

(1) I dati si riferiscono solamente alle famiglie consumatrici e alle imprese e comprendono i pronti contro termine passivi; le variazioni sono corrette per tener conto delle riclassificazioni. – (2) Titoli a custodia semplice e amministrata detenuti da famiglie consumatrici e imprese presso il sistema bancario valutati al *fair value*. Le variazioni sono corrette per tenere conto delle riclassificazioni.

Dall'indagine regionale sul credito bancario della Banca d'Italia emerge che nel 2021 le politiche di offerta praticate dalle banche nei confronti delle imprese sono rimaste distese verso tutti i comparti

produttivi. Il costo medio dei prestiti per il finanziamento dell'operatività corrente nell'ultimo trimestre del 2021 si è attestato al 4,0 per cento (4,4 per cento nell'analogo periodo del 2020; il tasso medio sui nuovi prestiti connessi a esigenze di investimento ha raggiunto il 2,2 per cento, un livello prossimo a quello dell'ultimo trimestre del 2020.

Va ricordato che l'osservazione dei dati relativi ai tassi effettivi sui finanziamenti per cassa che rappresentano un indicatore del costo del credito, ha evidenziato in passato che a Salerno, il livello dei tassi di interesse risulta superiore a quello medio nazionale e anche a quello regionale per effetto di numerosi fattori tra i quali, una maggiore insolvenza del sistema economico, una minore offerta di credito da parte del sistema bancario e un ammontare medio dei finanziamenti più contenuto; a tale proposito occorre rilevare che il tasso di interesse applicato alle imprese risulta generalmente inversamente correlato all'ammontare del finanziamento erogato, con le grandi imprese che riescono a "spuntare" tassi di interesse più contenuti.

Per quanto riguarda la finanza locale, è opportuno evidenziare che gli strumenti fiscali e tributari a disposizione delle amministrazioni locali sono comunque limitati riuscendo, quindi, a incidere in misura parziale sui processi di sviluppo di un sistema economico. Al tempo stesso è opportuno rilevare come le Amministrazioni locali, in forza delle funzioni e delle competenze loro attribuite, possono incidere in misura significativa sulla qualità della vita dei cittadini e contribuire positivamente alla nascita e allo sviluppo delle piccole imprese, non tanto con la leva fiscale, quanto con l'erogazione di servizi e di un sistema burocratico amministrativo efficiente.



In Campania nel 2021 la spesa corrente degli enti locali è diminuita, per il calo degli acquisti di beni e servizi, cresciuti significativamente nella fase più acuta della pandemia; quella per il personale invece è aumentata, a seguito del rafforzamento delle strutture sanitarie regionali. Anche la spesa in conto capitale al netto di quella per investimenti è diminuita significativamente, per il ridimensionamento di alcuni contributi a favore di famiglie e imprese che erano cresciuti nel 2020. Gli investimenti diretti degli enti locali campani proseguono invece la ripresa avviata dal 2018, sostenuta anche dalla fase conclusiva dei Programmi operativi regionali (POR). Il livello degli investimenti pro capite resta lievemente inferiore alla media delle aree di confronto, nonostante il contributo delle politiche di coesione. Permangono divari nella dotazione di alcune infrastrutture economiche e sociali, con ripercussioni per la competitività delle imprese e il livello di servizi erogati dagli enti locali. Gli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), insieme al potenziamento della capacità di investimento degli enti locali campani, dovrebbero consentire l'attenuazione di tali divari.

Durante il biennio 2020-21 gli enti locali della regione hanno ricevuto fondi aggiuntivi per circa 800 milioni di euro per fronteggiare le spese straordinarie e le minori entrate derivanti dall'emergenza sanitaria. Questo ha migliorato temporaneamente la loro situazione finanziaria, caratterizzata da diffusi ed elevati disavanzi, imputabili anche alla dimensione contenuta delle basi imponibili e alle forti disfunzioni nella riscossione delle entrate proprie.

### **DOTAZIONE INFRASTRUTTURALE**

La disponibilità di efficienti infrastrutture economiche, come i trasporti, le telecomunicazioni o le reti elettriche e idriche, è cruciale per la competitività e lo sviluppo dei territori. Per molte di queste infrastrutture l'operatore pubblico riveste il ruolo di fornitore principale, se non unico.

Dal rapporto Campania della Banca d'Italia – giugno 2022 emerge quanto segue.

In generale la Campania dispone di una dotazione di infrastrutture di trasporto e per le telecomunicazioni sostanzialmente in linea con quella italiana, con l'eccezione del trasporto merci per via aerea e marittima, rispetto al quale la regione si presenta sottodotata. Appaiono invece assai carenti non solo la disponibilità ma anche la qualità dei servizi delle infrastrutture di distribuzione elettrica e idrica.

Con riferimento alla disponibilità fisica, le infrastrutture ferroviarie in regione risultano superiori alla media nazionale se rapportate alla superficie territoriale: sono presenti 80 km di linee ogni 1.000 kmq di cui 47 a doppio binario elettrificato (14 e 25 nella media meridionale e nazionale, rispettivamente). Salerno presenta con 55 Km di linee di cui 36 a doppio binario elettrificato. Anche l'indice di dotazione calcolato secondo una metodologia che tiene conto dei tempi di percorrenza è nel complesso superiore alla media nazionale del 13 per cento: i sistemi locali del lavoro (SLL) più favoriti sono quelli posti prevalentemente in prossimità dei nodi della dorsale tirrenica (figura, pannello a) e serviti dalla linea ferroviaria ad alta velocità. Al contrario molte delle aree interne presentano un accesso alle infrastrutture ferroviarie peggiore della media italiana.



Per quanto riguarda la rete stradale, l'indice di dotazione fisica segnala una maggiore lunghezza sia di strade sia di autostrade in rapporto alla superficie regionale rispetto al resto del Mezzogiorno e all'Italia. L'indice di dotazione calcolato secondo la metodologia che tiene conto dei tempi dei collegamenti via strada è sostanzialmente in linea con la media nazionale.

Per le infrastrutture aeroportuali, il sistema aeroportuale campano, con circa 279 mq di superficie complessiva dello scalo (area di sedime) e 14 di superficie delle piste per 1.000 kmq di superficie regionale, presenta valori di dotazione fisica inferiori alla media italiana (433 e 22 mq rispettivamente). Lo scalo di Salerno, che ha avviato l'attività di linea nel 2008, contribuisce per circa un terzo alla dotazione infrastrutturale ma ha un movimento passeggeri molto contenuto che non raggiunge l'un per cento dello scalo napoletano. I servizi di trasporto passeggeri nello scalo napoletano hanno dimensioni significative: l'indice di connettività proposto dall'Airports Council International – una misura del numero di scali collegati direttamente o per il tramite di un hub – lo colloca al sesto posto nella graduatoria nazionale e al primo tra gli scali meridionali. Secondo i dati Assoporti, prima della pandemia nei porti della regione transitava circa il 7 per cento del traffico merci nazionale e il 17 di quello passeggeri. Nel 2020 gli scali campani presentavano una lunghezza totale degli accosti in rapporto alla superficie territoriale maggiore del dato nazionale; tuttavia la superficie dei piazzali, necessaria per la movimentazione delle merci, era inferiore. In prospettiva la dotazione portuale regionale per la movimentazione merci potrebbe sensibilmente migliorare a seguito del completamento dei lavori in essere.

Con riferimento alla rete delle telecomunicazioni, la regione si caratterizza per una buona connessione a rete fissa e mobile, sviluppata in particolare nelle aree più densamente popolate. Per converso, i territori delle aree interne risultano significativamente sfavoriti. Per la telefonia mobile, la copertura a banda larga con tecnologia 4G è invece distribuita in modo più uniforme, fatta eccezione per alcune aree interne penalizzate dall'orografia.

Per quanto attiene alla distribuzione di energia elettrica, nel 2019 in Campania si sono registrate interruzioni lunghe senza preavviso sulla rete di bassa tensione in numero superiore al Mezzogiorno e all'Italia. Anche con riferimento alla rete a media tensione, utilizzata dalle imprese, la quota di utenti che ha ricevuto un servizio in linea con gli standard fissati dall'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (Arera) è stata in Campania inferiore alla media di macroarea e a quella nazionale. Per entrambe le categorie di servizi si sono riscontrate sensibili differenze territoriali.

Il servizio idrico presenta diversi elementi di criticità. La dispersione idrica nel 2020 raggiungeva il 39,2 per cento del volume di acqua immessa, minore rispetto al dato del Mezzogiorno, ma maggiore rispetto a quello dell'Italia (36,2 per cento): nelle città di Benevento, Caserta e Salerno la dispersione superava ampiamente la metà dell'immesso.


**Indicatori di dotazione infrastrutturale per provincia**  
(numeri indici: Italia=100, valori e valori percentuali)

VOCI	Campania					Sud e Isole	Italia	
	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno			
Strade (1)	103,8	95,8	106,7	107,2	103,6	99,6	93,5	100,0
Ferrovie (1)	91,0	91,4	126,1	133,0	118,0	113,2	91,5	100,0
Rete ferroviaria (2)	62,4	67,0	119,4	160,2	55,4	80,0	46,2	55,3
Linea a doppio binario elettrificata	0,0	9,2	100,2	153,9	36,5	47,3	14,3	25,3
Linea a binario semplice e/o non elettrificata	62,4	57,8	19,2	6,3	18,9	32,7	31,9	30,0
Telecomunicazioni								
> 30 Mbps (3)	38,2	33,3	66,8	86,4	57,4	72,4	71,0	66,0
> 100 Mbps (3)	12,8	7,9	24,8	49,0	22,6	36,5	37,6	34,0
4G (4)	99,1	91,0	97,0	99,9	94,6	95,8	96,3	97,0
Rete elettrica								
BT (5)	4,4	4,5	6,3	3,3	4,3	4,1	3,9	2,4
MT (6)	87,6	74,8	60,0	87,4	79,6	76,6	89,9	91,1
Rete idrica								
Perdite da rete idrica (7)	49,6	58,7	64,4	27,4	62,4	39,2	46,9	36,2
Allaccio fuori tempo norma (8)	17,2	17,2	0,0	21,5	0,1	12,8	15,2	9,9
Lavori fuori tempo norma (8)	6,5	6,5	0,0	39,0	0,8	8,2	7,2	5,0
Pronto intervento fuori tempo norma (8)	30,7	30,7	1,3	6,6	0,5	2,2	17,5	10,7

Fonte: elaborazioni su dati Openroute service (2019), Trenitalia (2020), Istat, *Atlante statistico delle infrastrutture* (2020), Agcom (2019), Arera (per la rete elettrica 2019, per la rete idrica 2019 e 2020), Istat, *Censimento delle acque per uso civile* (2020).  
 (1) Indici di dotazione calcolati sulla base dei tempi di collegamento stradale e ferroviario fra SLL normalizzati rispetto al valore medio; cfr. M. Bucci, E. Gennari, G. Ivaldi, G. Messina e L. Molteni, *I divari infrastrutturali in Italia: una misurazione caso per caso*, Banca d'Italia, *Questioni di economia e finanza*, 635, 2021. – (2) Chilometri di linee ferroviarie rapportati alla superficie territoriale per 1.000. – (3) Rapporto tra il numero di famiglie con possibilità di accesso a una rete a velocità di 30 o 100 Mbps e il numero di famiglie presenti nell'SLL. – (4) Percentuale di copertura del territorio con rete di tipo 4G. – (5) Numero medio di interruzioni lunghe (superiori a 3 minuti) senza preavviso per utente con riferimento alla rete elettrica a bassa tensione. – (6) Quota di utenti in media tensione che ricevono un servizio in linea con gli standard fissati da Arera. – (7) Il dato è riferito ai soli Comuni capoluogo di Provincia. – (8) Sono stati aggregati i dati degli ultimi due anni disponibili (2019 e 2020) per ottenere un numero significativo di prestazioni. Per le province campane sono stati utilizzati i dati riguardanti i seguenti ambiti distrettuali: Napoli e Sarnese Vesuviano per la provincia di Napoli, Terra di Lavoro per Caserta, Sele per Salerno, Calore Iripino per Avellino e Benevento.

Per quanto riguarda l'attività del Porto di Salerno emerge, sulla base dei dati del bollettino statistico dell'Autorità di Sistema Portuale (AdSP) del Mar Tirreno Centrale, che continua la ripresa del traffico merci registrando nel 2021 una crescita del 10,91% per quanto riguarda i container movimentati (da 377mila teus del 2020 a 419mila teus del 2021) che corrisponde a un incremento del 12,33%, in tonnellate di prodotti movimentati (da 4,7 milioni di tonnellate nel 2020 a 5,2 milioni di tonnellate nel 2021).

Traffico container in TEU	2020	2021	Var. %
Porto di Napoli	643.540	652.599	1,41%
Porto di Salerno	377.886	419.108	10,91%
AdSP del Mar Tirreno Centrale	1.021.426	1.071.707	4,92%

Traffico container in tonnellate	2020	2021	Var. %
Porto di Napoli	6.494.952	6.552.380	0,88%
Porto di Salerno	4.701.538	5.281.428	12,33%
AdSP del Mar Tirreno Centrale	11.196.490	11.833.808	5,69%

## ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

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

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

D.lgs 219/2016 ➔ il decreto ha riscritto sostanzialmente la L. 580/1993, prevedendo tra le altre cose: la riduzione del numero complessivo a non più di 60 (dalle originarie 105), attraverso





processi di accorpamento e la conseguente rideterminazione delle circoscrizioni territoriali; la ridefinizione dei compiti e delle funzioni; la riduzione del numero dei componenti degli organi (Consigli e Giunte); la riduzione del numero delle Unioni regionali, delle Aziende speciali e delle società controllate; la gratuità degli incarichi diversi da quelli nei collegi dei revisori dei conti e la definizione di limiti al trattamento economico dei vertici amministrativi; la conferma della riduzione degli oneri per il diritto annuale a carico delle imprese; la previsione della determinazione dei diritti di segreteria e delle tariffe dei servizi obbligatori, da parte del MISE di concerto con il MEF, sulla base dei costi standard di gestione e fornitura dei servizi medesimi; la definizione da parte del Ministero dello sviluppo economico, sentita l'Unioncamere, di standard nazionali di qualità delle prestazioni.

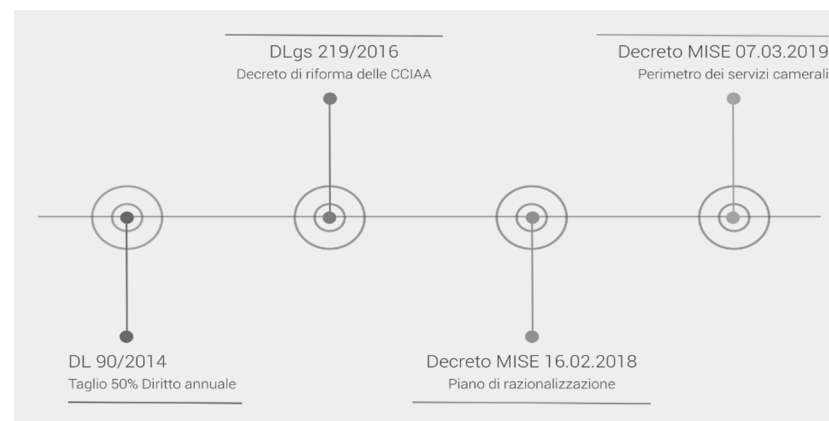
DM 16 febbraio 2018 ➔ decreto del MiSE approvato a partire dalla proposta di Unioncamere nazionale e riguardante la razionalizzazione organizzativa e territoriale prevista dal cd Piano di razionalizzazione previsto dal D.lgs 219-2016.

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

Dal 2020, a oltre 5 anni dall'approvazione della legge Madia, la riforma delle Camere di commercio italiane è giunta in dirittura d'arrivo.

La riforma ha avuto anche il via libera della Corte Costituzionale (sentenza 169/2020).

Da 105 che erano, le Camere si sono ridotte, a fine 2022, a circa 70, con ancora in programma ulteriori accorpamenti.





### VALORE PUBBLICO: GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il “valore pubblico” rappresenta oggi la sfida rivolta alle pubbliche amministrazioni, il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano.

Attraverso il presente documento programmatico la Camera di commercio di Salerno intende identificare il Valore pubblico verso cui direzionare il proprio agire, facendo leva sulla piena condivisione e sinergia con gli organi, sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazioni interne ed esterne, sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, sulla tensione continua verso l’innovazione e la sostenibilità, assicurando attenzione costante all’abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi.

Il valore pubblico si pone quindi come la direzione verso la quale l’Ente camerale intende orientare il proprio agire, utilizzando al meglio le proprie risorse e valorizzando il patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento ad alcune tra le domande più attuali e con impatto economico e sociale più rilevante,

provenienti dal mondo delle imprese: la semplificazione, la digitalizzazione e l’occupazione.

In questa sottosezione sono illustrate, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi obiettivi.

Il Consiglio camerale, a seguito di approfondimento e di ripetuti confronti con gli attori territoriali, ha declinato le priorità individuate nel Piano pluriennale in obiettivi strategici, finalizzati a ricondurle al mutato contesto esterno per rispondere alle necessità delle imprese e del sistema economico provinciale.

La significatività degli obiettivi individuati, riassumibili nel claim “coesi, innovativi, digitali e sostenibili” li rende particolarmente attuali e assolutamente rispondenti alle strategie delineate a livello nazionale dalla nuova Governance di Unioncamere Nazionale.

Di seguito gli stessi vengono schematizzati, per evidenziarne la coerenza e la corrispondenza con le quattro missioni definite dal MIMIT e quindi descritti con la specificazione delle linee di azione che saranno perseguite, in coerenza con il piano pluriennale approvato dal Consiglio ( deliberazione n. 9 del 13 ottobre 2022).



## CAMERA DI COMMERCIO SALERNO

### Valorizzazione patrimonio informativo

Su questo la Camera di Commercio è in grado di fornire un contributo rilevante, attraverso la valorizzazione del patrimonio informativo delle proprie banche dati, in primis, il Registro delle Imprese.

Rientra in questo ambito lo sviluppo di osservatori economici per valorizzare, integrare e analizzare dati, rafforzando la capacità di risposta delle Amministrazioni titolari della programmazione alle esigenze delle imprese e dei territori, per lo sviluppo e il sostegno alla competitività delle stesse.

### Comunicazione e trasparenza

La Camera di Commercio intende consolidare le nuove modalità di interazione e partecipazione, rafforzando la percezione di trasparenza e di efficienza. In questo scenario, gli spazi di social networking rappresentano una gran de opportunità per l'Ente, non solo per informare e comunicare in maniera efficace, ma anche per costruire una relazione di fiducia, per ascoltare e monitorare il livello di soddisfazione delle imprese, in un'ottica di integrazione e non di sostituzione rispetto ai tradizionali canali di comunicazione, attraverso i quali l'amministrazione rende disponibili le

### Transizione burocratica e semplificazione

L'Ente camerale intende fornire un contributo rilevante, attraverso la valorizzazione del patrimonio informativo delle proprie banche dati, in primis, il Registro delle Imprese.

Rientra in questo ambito lo sviluppo di osservatori economici per valorizzare, integrare e analizzare dati, rafforzando la capacità di risposta delle Amministrazioni titolari della programmazione alle esigenze delle imprese e dei territori, per lo sviluppo e il sostegno alla competitività delle stesse.

### Turismo e cultura

Iniziativa a sostegno del settore turistico e dei beni culturali iniziative in grado di far emergere, aggregare, promuovere e vendere i prodotti e servizi che caratterizzano l'offerta turistica del territorio, con attività di promozione che ne valorizzi i punti di forza e di attrazione, la qualità e l'accoglienza, le eccellenze dell'agroalimentare, dell'artigianato ed il patrimonio culturale.

### Internazionalizzazione

La Camere di Commercio contribuisce alla promozione delle imprese sui mercati internazionali e alla valorizzazione del Made in Italy attraverso numerose azioni che vanno dall'organizzazione di missioni commerciali all'accesso a iniziative e programmi comunitari, all'assistenza per l'attrazione di investimenti diretti, alla promozione di accordi tecnico-produttivi e commerciali con l'estero fino al supporto per l'acquisizione e cessione di brevetti e licenze.

### Regolazione del mercato e tutela del consumatore

La Camera di Commercio svolge un ruolo attivo teso da un lato a garantire un mercato trasparente e concorrenziale per le imprese che vi operano correttamente e, dall'altro, innalzare il livello di salute, sicurezza e tutela per i consumatori. L'Ente ritiene essenziale assicurare la correttezza nei rapporti tra gli operatori economici (imprese e consumatori) attraverso il presidio di tutti i compiti istituzionali rientranti nell'ampio concetto di regolazione del mercato.

### Transizione digitale ed ecologica

Aiutare le imprese a fare il salto tecnologico e adottare soluzioni e comportamenti compatibili con la salvaguardia dell'ambiente, sostenere le giovani start up innovative, diffondere l'utilizzo degli strumenti digitali per l'export e il *finTech* sono tra i principali obiettivi di una strategia il cui *fil rouge* è la doppia transizione digitale e verde.

### Sostegno all'imprenditorialità

La Camera di Commercio in quanto autonomia funzionale e soggetto istituzionalmente più vicino all'impresa e al tessuto economico del territorio e quindi più direttamente responsabile del suo sviluppo, riconosce la rilevanza strategica delle attività di promozione volte a favorire la nuova imprenditorialità e lo sviluppo delle realtà esistenti. In tale ottica, l'Ente intende nei prossimi anni porsi quale soggetto di riferimento a livello locale per aspiranti/neo imprenditori, start up innovative e più in generale sui temi della cultura di impresa. A tale scopo verrà sviluppato un network relazionale sia con Enti e istituzioni di rilievo nazionale, in primis Unioncamere, Governo, Invitalia, Ente nazionale per il microcredito.







LE AREE STRATEGICHE, GLI OBIETTIVI STRATEGICI, LE INIZIATIVE E GLI INDICATORI DI MISURAZIONE

Albero della performance in forma grafica



Partendo dall'ultimo programma di consiliatura, dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2023 e dalla relazione al Preventivo economico 2023, sono state individuate per le 10 aree strategiche e, quindi, per i rispettivi obiettivi strategici, le seguenti iniziative/programmi:

**Area Strategica 1**

**VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO INFORMATIVO**  
**obiettivi strategici:**

Innovare l'informazione statistica ed economica per le imprese  
INIZIATIVE/PROGRAMMI:

**A Valorizzazione del patrimonio informativo camerale**

- Agevolare l'accesso all'informazione economica ricorrendo ad un uso costante dei più moderni strumenti di comunicazione.
- Proseguire nel percorso volto all'utilizzo sistematico delle piattaforme social media nelle quali è presente la Camere, per veicolare notizie di carattere statistico-economico. Tale percorso sarà alimentato anche da informazioni su base nazionale provenienti da altri Enti e organismi che, rendendo disponibili dati per tutte le province, consentiranno alla Camera di estrapolare ed evidenziare il dato relativo alla provincia di Salerno.
- Revisionare le attività necessarie per rendere fruibile su smartphone dati e informazioni statistico-economiche.
- Promuovere e divulgare gli studi e le azioni svolte dagli Osservatori camerali.
- Migliorare la qualità delle banche dati anagrafiche camerali.
- Consolidare il ruolo della Camera nell'ambito del Sistan, assicurando la partecipazione alle diverse rilevazioni statistiche inserite nel Programma Statistico Nazionale in collaborazione con l'Istat, anche attraverso la rilevazione diretta.
- Ampliare l'attività di rilevazione dei prezzi di alcuni prodotti di riferimento, al fine di migliorare la trasparenza del mercato, anche in collaborazione con la Borsa Merci Telematica Italia (BMTI).



- Sviluppare attività di ricerca per soddisfare specifiche nicchie di mercato.

### **B Fornire statistiche e dati in modo puntuale e fruibile**

- Ricercare sinergie con altri soggetti detentori di dati e con enti di ricerca per ampliare il contesto di riferimento delle analisi.
- Promuovere il dialogo con il sistema locale istituzionale e con il mondo associativo per una diffusione condivisa e omogenea delle statistiche.
- Creare momenti di confronto e di informazione pubblica in collaborazione con partner istituzionali e del sistema camerale, con particolare attenzione alle linee di sviluppo dell'intero territorio regionale.

#### Benefici attesi

Miglioramento nella qualità dell'informazione economica;  
Maggiore diffusione dei dati e delle analisi realizzate;  
Maggiore tempestività e rapidità nell'aggiornamento delle informazioni;  
Accrescimento della qualità delle anagrafiche camerali;  
Innovare le modalità attuative dell'informazione economica.

### **Area Strategica 2**

#### **COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

##### **obiettivi strategici:**

Aumentare il livello di informazione e trasparenza percepito dall'utenza

##### **INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

- A Potenziare la comunicazione istituzionale e rendere più efficace il dialogo col territorio**

- Consolidare il sito internet camerale, divenuto nel tempo il luogo virtuale in cui l'Ente comunica a livello globale, h24 e 365 giorni l'anno, che di recente è stato oggetto di un adeguamento tecnologico e grafico che, oltre a soddisfare le indicazioni impartite dall'Agid per i siti web istituzionali delle PA, rende i contenuti meglio fruibili ai dispositivi mobile, gli strumenti più usati dagli utenti. L'adeguamento tecnologico si è reso necessario anche per integrare il sito alla strategia di comunicazione basata sui social media.

### **B Garantire la prevenzione della corruzione e l'effettiva accountability verso l'esterno**

- Consolidare l'uso delle piattaforme social media, rafforzando il modello organizzativo già avviato, volto ad assicurare la sistematica diffusione di notizie aggiornate. L'Ente è presente con un proprio spazio su quattro dei principali network: facebook, twitter, linkedin e youtube ove rimbalza quotidianamente le informazioni circa le proprie attività o quelle d'interesse dell'utenza. Da valutare una presenza dell'Ente anche su Instagram: il social media si caratterizza per una ampia presenza di giovani tra gli iscritti e quest'ultimi, sono senz'altro un segmento potenzialmente interessato ai contenuti circa l'orientamento scuola/lavoro, la nuova imprenditorialità e le rilevazioni Excelsior. Infine, per incrementare la diffusione dei messaggi presso una



platea più ampia di destinatari, appare opportuno lanciare periodicamente campagna a pagamento su Facebook.

- Consolidare lo strumento di comunicazione oggetto anche questo di un adeguamento tecnologico attraverso la sostituzione della storica piattaforma “Ciao Impresa”, con la più completa e articolata Dynamics 365 di Microsoft, gestita da Infocamere. Il nuovo strumento consente di organizzare informative mirate e settoriali, rendendo ottimale la gestione delle interazioni con l'utenza e rinforzando così il rapporto con le imprese.
- Proseguire nelle attività di “Media Relation” nelle quali rientrano la realizzazione della rassegna stampa quotidiana, la diffusione di comunicati stampa, l'organizzazione di conferenze stampa e i rapporti con gli organi di informazione in generale.

### **C Potenziare il ruolo dell'URP quale garanzia del diritto d'informazione e trasparenza**

- Realizzare gli aggiornamenti della Carta dei Servizi, che rappresenta anche una dichiarazione pubblica di impegno da parte dell'Ente ad assicurare determinati standard qualitativi.
- Realizzare con periodicità le indagini di customer satisfaction, sul grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi camerali offerti, che hanno l'obiettivo di conoscere l'immagine percepita dell'Ente presso le imprese, i professionisti, le Associazioni di categoria nonché i privati

cittadini. Resta confermata la modalità della compilazione via web del questionario di gradimento.

- Potenziare il contatto con l'utenza e migliorare gli standard di qualità raggiunti, anche attraverso l'URP della Camera, che funge da interfaccia tra l'Amministrazione e i cittadini, migliorando la comunicazione esterna, agevolando l'accesso alle informazioni e ai servizi, nella più ampia cultura della trasparenza amministrativa.
- Aggiornare costantemente la sezione del sito web “Amministrazione Trasparente”
- Attuare il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che l'ente adotta anche sulla base del Piano Nazionale Anticorruzione e delle indicazioni dell'ANAC quale autorità preposta.
- Prediligere le misure, descritte nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, riconducibili alle seguenti categorie: adozione di procedure informatiche: trasparenza; formazione del personale; rotazione del personale coinvolto in procedimenti definiti “sensibili”; affiancamento di più funzionari coinvolti in procedimenti definiti “sensibili”; diffusione di buone pratiche – best practice – e partecipazione a gruppi di lavoro sia interni al Sistema Camerale che esterni.

### **D Gestione e supporto organi istituzionali**

#### Benefici attesi

- Riconoscimento istituzionale dell'Ente camerale quale partner delle imprese;
- Aumentare i destinatari dei servizi offerti;
- Innovare le strategie di comunicazione tramite l'uso dei social media;



- Maggiore accountability nei confronti dell'utenza;
- Maggiore accessibilità alle informazioni concernenti la gestione della Camera di commercio;
- Miglioramento del grado di soddisfazione dell'utenza;
- Maggior dialogo tra Camera di commercio e utenti;
- Rendere i servizi sempre più aderenti alle esigenze del territorio;
- Accrescere la qualità delle informazioni contenute nella banca dati CRM;
- Riduzione del numero delle mail inviate che non raggiungono il destinatario;
- Incrementare la possibilità di dialogo tra Camera di commercio e utenti;
- Trasparenza dei risultati raggiunti.

### **Area Strategica 3**

#### **TRANSIZIONE BUROCRATICA E SEMPLIFICAZIONE**

##### **obiettivi strategici:**

##### **Riduzione dei costi della burocrazia**

##### **INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

Informatizzazione dei servizi e impiego sistematico delle tecnologie ICT

- Sensibilizzare le imprese all'assolvimento dell'obbligo di iscrizione e mantenimento del proprio domicilio digitale, che acquisisce una rilevante importanza per garantire la rapidità e la certezza del dialogo con la PA cardine per la riduzione dei costi delle PA e delle imprese stesse.
- Potenziare la diffusione dei dispositivi di firma digitale/CNS unitamente alla all'eliminazione della procura per le istanze di iscrizione o deposito di atti o dati nel registro delle imprese.
- Sensibilizzare le P.A. del territorio all'utilizzo della piattaforma "VERIFICHE PA" - dialogo tra P.A. attraverso l'uso della PEC.

- Gestire tre sportelli camerali sul territorio provinciale, valutando un eventuale potenziamento degli stessi.
- Potenziare la diffusione verso l'utenza delle informazioni amministrative Registro delle Imprese attraverso la messa a disposizione di un Supporto Specialistico On Line (SARI – supporto specialistico Registro Imprese).
- Verificare la possibilità di accedere alle opportunità di finanziamento previste dal PNRR accessibili alle Camere di Commercio per la digitalizzazione e la informatizzazione dei servizi all'utenza e dell'Ente stesso.
- Attivare l'adempimento relativo al Titolare Effettivo. o Assicurare l'ulteriore sviluppo del SUAP, che tra l'altro consente l'automatica alimentazione del fascicolo elettronico d'impresa, e relativa copertura integrale degli oneri a beneficio dei Comuni che aderiscono in delega/convenzione.
- Valorizzare la partecipazione a gruppi di lavoro congiunti (Infocamere, Unioncamere, Unioncamere Campania, Camere di Commercio italiane, ATECO, Conservatori). o Valorizzare i servizi di e-government camerale attraverso il sito istituzionale, i social media. o Proseguire nelle attività per sensibilizzazione le imprese all'utilizzo della PEC

##### **Riduzione dei tempi dell'azione amministrativa**

##### **INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

A Riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche

B Ottimizzare la programmazione di interventi a sostegno del territorio e dell'economia locale



- Proseguire nel processo di dematerializzazione attraverso l'utilizzo di documentazione informatica.
- Informatizzare i provvedimenti del conservatore.
- Normalizzare, ottimizzare e razionalizzare i tempi di gestione delle pratiche.
- Valutare la fattibilità dell'accreditamento al Network internazionale per i certificati di origine in armonia con l'intero sistema camerale.
- Assicurare lo sviluppo delle competenze digitali del personale al fine di offrire assistenza qualificata alle imprese per gli adempimenti amministrativi digitali.
- Avviare azioni di dematerializzazione e digitalizzazione delle competenze camerale in tema di affidabilità dei dati RI e della tutela mercato, implementando soluzioni digitali nella gestione dei processi.

#### **Favorire la transizione burocratica e la semplificazione**

##### INIZIATIVE/PROGRAMMI:

A Garantire la formazione a tutto il personale e attuare modalità di lavoro agile

B Ottimizzare il ciclo della performance per garantire l'efficacia dell'azione camerale

#### **Garantire la salute e la sostenibilità economica dell'Ente**

##### INIZIATIVE/PROGRAMMI:

A Sostenere il livello di recupero del diritto annuale mediante la mediazione e l'opposizione ai ricorsi tributari

B Qualità nella gestione dell'incasso del Diritto Annuale

C Salute gestionale e sostenibilità economica

D Efficacia dell'assistenza e tutela legale dell'Ente

E Livelli dell'azione amministrativa dell'Ente, mediante emanazione di atti amministrativi

F Efficacia del supporto agli uffici, cassa e sicurezza

##### Benefici attesi

- Maggiore conoscenza dei servizi egovernment, con specifico riferimento alle modalità di interrogazione del RI (Telemaco – cassetto digitale);
- Decongestione dell'Ufficio RI mantenendo lo standard di servizio erogato alle imprese;
- Ottimizzazione delle risorse dell'Ente;
- Presenza sul territorio per la fornitura di servizi;
- Incremento dell'erogazione di servizi via web;
- Eliminazione graduale della documentazione cartacea;
- Riduzione dei costi interni di produzione ed erogazione dei servizi;
- Migliore qualità delle anagrafiche camerale;
- Migliorare i tempi di evasione delle pratiche;
- Migliore accessibilità ai servizi anagrafico-certificativi.

#### **Area Strategica 4**

#### **REGOLAZIONE DEL MERCATO E TUTELA DEL CONSUMATORE**

##### **obiettivi strategici:**

#### **Garantire la correttezza nelle transazioni commerciali e la fede pubblica**

- Organizzare campagne informative, incontri con associazioni di categoria, ordini professionali, imprese ed Enti locali. Sarà avviata una campagna informativa a tutto campo utilizzando tutte le leve di comunicazione a disposizione, al fine di assicurare la piena conoscenza di tutti gli adempimenti che le imprese devono effettuare al fine di dare piena esecuzione alle disposizioni di legge



- Realizzare attività ispettive per verificare il corretto funzionamento degli strumenti metrici. Nel corso dell'anno 2023 sarà particolarmente intensa l'attività di verifica di strumenti metrologici che si concretizzerà sotto il profilo amministrativo sulla verifica della genuinità dei sigilli metrici apposti sugli strumenti di misura, sul rispetto degli obblighi di verifica periodica di cui al DM 21/4/2017 n.93 e del rispetto delle tolleranze sulle quantità di carburante erogate, in particolare per quanto riguarda i distributori.
- Realizzare attività di sorveglianza sui centri abilitati ad operare sui cronotachigrafi digitali.
- Realizzare ogni altra attività prevista dalla normativa in materia metrologica (contatori acqua, gas, calore).
- Intensificare la collaborazione con le forze di polizia al fine di rendere più efficace l'azione di vigilanza sul mercato.
- Assicurare il presidio delle funzioni connesse alle manifestazioni a premio.

### **Vigilare sulla conformità e sulla sicurezza dei prodotti immessi in commercio**

#### INIZIATIVE/PROGRAMMI:

#### Attività di controllo su conformità e sicurezza dei prodotti

- Realizzare azioni informative per consumatori ed imprese su diritti ed obblighi previsti dalla normativa vigente per garantire la produzione, distribuzione e acquisto di prodotti sicuri rientranti negli ambiti di competenza della Camera.

- Vigilare sul mercato al fine di accertare la presenza di prodotti non conformi alla normativa anche in tema di etichettatura.
- Avviare una collaborazione con le autorità preposte al controllo sui prodotti alimentari (NAS, Regione, ASL) e con gli organismi del sistema camerale sui temi della corretta etichettatura.
- Consolidare la collaborazione con Unioncamere sui temi della conformità e sicurezza dei prodotti, nell'ambito delle attività di vigilanza del mercato (Vimer), con la realizzazione di attività di controllo su giocattoli, DPI – dispositivi di protezione individuali, prodotti generici di cui al codice del consumo e prodotti elettrici e bassa tensione e compatibilità elettromagnetica. Le attività di controllo saranno articolate in controlli di tipo visivo-formale ed, eventualmente, controlli di tipo documentale e prove di laboratorio.
- Svolgere anche in coordinamento con le autorità di polizia giudiziaria e/o con Unioncamere azioni di contrasto alla contraffazione di prodotti recanti indicazioni fallaci in tema di "Made in Italy".

### **Promuovere la tutela della proprietà industriale e dei beni immateriali**

#### INIZIATIVE/PROGRAMMI:

#### Efficacia del servizio di ricezione delle domande di registrazione di marchi e brevetti

- Consolidare il servizio di ricezione delle domande di registrazione di marchi e brevetti.





- Svolgere attività di assistenza di primo livello in tema di tutela della proprietà industriale.
- Realizzare azioni info/formative per promuovere la cultura del valore dei beni immateriali.

### **Promuovere la trasparenza del mercato**

#### INIZIATIVE/PROGRAMMI:

##### Efficacia del servizio di pubblicazione protesti

- Erogare il servizio di front/back office sui protesti.
- Realizzare campagne informative per promuovere la conoscenza delle condizioni e modalità per la cancellazione di un protesto dal registro.
- Seguire, con il supporto di Unioncamere, lo sviluppo della normativa relativa alle crisi di impresa per l'individuazione delle attività da porre in essere in relazione all'istituto della composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa.

### **Promuovere la tracciabilità dei prodotti**

- Aderire ad iniziative del sistema camerale volte a sviluppare marchi territoriali o a promuovere l'adesione a marchi nazionali identificativi di filiere produttive.

### **Promuovere la diffusione di procedure alternative per la soluzione delle controversie**

#### INIZIATIVE/PROGRAMMI:

##### Efficacia del servizio istituzionale di mediazione e conciliazione

- Erogare il servizio di mediazione e conciliazione.
- Proseguire nella realizzazione di momenti info/formativi per la promozione della cultura della mediazione ed arbitrato. Al fine di diffondere l'utilizzo della procedura arbitrale s'intende porre in essere attività informative, seminari e convegni sulla tematica dell'arbitrato in generale e su arbitrati specifici, quale ad esempio quelli in materia di diritto bancario o marittimo.
- Avviare collaborazioni con altri oggetti istituzionali per ampliare il raggio di azione dell'organismo di mediazione della Camera.
- Modificare la regolamentazione camerale in tema di arbitrato e qualificare gli arbitri designati dalla Camera per la soluzione di controversie civili.

#### Benefici attesi

- Incremento del numero di utenti che si rivolgono alla Camera di commercio per conoscere gli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie;
- Maggiore diffusione dello strumento di mediazione/conciliazione;
- Aumento della presenza sul territorio di figure professionali preposte all'attività di conciliazione;
- Migliorare la cultura circa la commercializzazione di prodotti sicuri e legali;
- Migliorare la trasparenza del mercato;
- Facilitare la soluzione delle controversie attraverso la diffusione delle ADR

### **Area Strategica 5**

#### **TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA**

#### **obiettivi strategici:**

#### **Promuovere la digitalizzazione delle imprese**

**INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

Realizzare iniziative per favorire la digitalizzazione dei servizi alle imprese

- Potenziare le attività di comunicazione, informazione, formazione e assistenza sul tema del digitale
- Sostenere gli investimenti tecnologici delle imprese.

**Innalzare il livello competitivo delle imprese attraverso: certificazione di qualità; certificazione ambientale; responsabilità sociale di impresa.**

- Attivare attività coordinate di comunicazione, informazione, formazione e assistenza sul tema della sostenibilità, con particolare riferimento alla transizione ecologica.
- Attività info/formative nell'ambito di misure specifiche da attivare in convenzione con la Regione e altri soggetti pubblici e privati, con particolare interesse per tutte le tematiche collegate allo sviluppo sostenibile.

**Benefici attesi**

Accrescere la cultura, la consapevolezza e le competenze delle imprese in materia digitale e green,

Migliorare le competenze del capitale umano delle PMI in materia digitale e green;

Creare e sviluppare ecosistemi digitali e green;

Maggiore utilizzo degli strumenti di assessment come fattori abilitanti della doppia transizione;

Maggiore partecipazione delle imprese in materia di digitale e green e counseling ai finanziamenti pubblici

**Area Strategica 6****ORIENTAMENTO AL LAVORO: GIOVANI E NUOVE IMPRESE****obiettivi strategici:****Monitoraggio dell'andamento occupazionale presso le imprese del territorio****INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

Partecipare al monitoraggio dell'andamento occupazionale nelle imprese del territorio

**Promuovere la collaborazione con gli Istituti secondari di secondo grado della provincia di Salerno"**

- Organizzare eventi di informazione e orientamento. Si assicurerà lo svolgimento, a livello territoriale, delle giornate di informazione e orientamento dedicate alle scuole, alle imprese e a tutti i soggetti interessati.
- Rafforzare il collegamento organico tra le istituzioni scolastiche ed il mondo del lavoro, valorizzando e sostenendo i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento PCTO.
- Favorire il più ampio coinvolgimento delle imprese nei PCTO.
- Migliorare la conoscenza di percorsi di qualità, attraverso il supporto al Premio "Storie di alternanza e formazione duale", promosso da Unioncamere, che intende valorizzare i racconti scuola-lavoro ideati, elaborati e realizzati dagli studenti e dai tutor degli Istituti scolastici di secondo grado. Il premio prevede la realizzazione di un video che "racconti" le attività svolte e le competenze maturate, con il coinvolgimento attivo delle imprese.





- Valorizzare le azioni già avviate dalla Camera sul tema e coordinare gli interventi promossi da associazioni di categoria.

### **Sostenere la transizione dal sistema formativo al mondo del lavoro**

- Collaborare alla promozione del modello formativo ITS, che favorisce la formazione di capitale umano coerente ai fabbisogni occupazionali espressi dalle imprese, anche supportando lo sviluppo dell'offerta terziaria dell'Istruzione Tecnologica Superiore (ITS Academy).
- Sviluppare servizi anche telematici per supportare i processi di placement svolti dall'Università, attraverso una piattaforma elaborata da Unioncamere nazionale.

### **Qualificare le competenze acquisite nel corso della vita**

- Collaborare alla realizzazione del sistema di certificazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali.

### **Favorire l'inserimento occupazionale e ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro**

- Partecipare alla realizzazione del sistema informativo Excelsior, assicurando le interviste provinciali previste. Da segnalare l'arricchimento dell'indagine a partire dal 2020 e l'intensa attività di comunicazione attivata sulla reportistica realizzata sui dati provinciali, al fine di renderla quanto più

adeguata alle esigenze conoscitive delle imprese e degli studenti.

### **Favorire l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita**

- Realizzare iniziative di formazione e/o di aggiornamento professionale per imprenditori e loro dipendenti.

#### **Benefici attesi**

- Fornire informazioni utili ad orientare i giovani nelle scelte di studio e lavorative;
- Aumento del coinvolgimento dei giovani in esperienze finalizzate all'accrescimento delle competenze;
- Favorire l'incontro tra domanda e offerta di competenze con effetti positivi sull'occupabilità;
- Coadiuvare scuole, università ed enti privati nelle attività di pianificazione dell'offerta formativa.

### **Area Strategica 7**

#### **SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIALITA'**

##### **obiettivi strategici:**

##### **Fornire assistenza e orientamento ad aspiranti/neo imprenditori"**

- Partecipazione all'avvio di uno piano nazionale specialistico che, integrato con il rilancio generale dei Servizi Nuove Impresa, promuova attività di orientamento/educazione all'imprenditorialità.
- Sviluppare un sistema di relazioni con Enti di rilievo nazionale, regionale, locale.
- Animare la piattaforma camerale per l'imprenditorialità (Hub del servizio Nuove imprese).



- Realizzare percorsi di informazione e comunicazione orientativa sui modelli di start up e imprese innovative e imprese sociali, anche con testimonianze dirette.

### **Accompagnare le imprese nella ricerca delle fonti di finanziamento** INIZIATIVE/PROGRAMMI:

Effettuare campagne di sensibilizzazione e organizzazione incontri tematici in occasione di bandi di finanziamento

- Proseguire nelle attività dello sportello "Microcredito", che consente di realizzare e creare una rete di servizi informativi, di orientamento e di accompagnamento volti all'autoimpiego e alla microimprenditorialità. Lo sportello si rivolge principalmente a soggetti non in grado di ottenere prestiti dagli istituti bancari, favorendo il primo orientamento sui bandi di finanziamento attivati dall'Ente Nazionale per il Microcredito. Le attività che la Camera svolgerà in tale ambito, saranno nell'ambito delle azioni di sistema.
- Organizzare incontri/seminari, workshop specifici con gli enti attuatori di bandi/misure di finanziamento agevolato.
- Diffondere newsletters periodiche sui temi della finanza agevolata.
- Promuovere strumenti e conoscenze che consentano alle imprese di monitorare e consolidare il proprio equilibri finanziari e organizzativo, anche con il supporto di Innexa.

### **Promuovere le start up/PMI innovative**

- Organizzare incontri dedicati alle start up/PMI innovative su temi di loro interesse.
- Favorire l'emersione di start up/PMI innovative attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

### **Favorire il ricambio generazionale in azienda**

- Organizzare servizi formativi su tematiche manageriali, organizzative e amministrative.
- Organizzare incontri mirati sulle problematiche legate al ricambio generazionale.

### **Sostenere il patrimonio intangibile delle imprese**

- Realizzare azioni info/formative e di assistenza alle imprese.

#### Benefici attesi

- Aumento della propensione all'autoimprenditorialità e al lavoro autonomo;
- Accrescimento delle competenze di imprenditori e loro dipendenti;
- Migliorare la capacità di sopravvivenza delle nuove imprese

### **Area Strategica 8**

#### **INTERNAZIONALIZZAZIONE**

##### **obiettivi strategici:**

**Internazionalizzazione: informazioni, orientamento, assistenza e promozione per le imprese**

##### **INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

##### **Prosecuzione programmi di attività per l'internazionalizzazione**

**Informare le imprese non esportatrici sui temi dell'internazionalizzazione**

- Organizzare campagne informative, incontri con associazioni di categoria, ordini professionali e imprese.



- Informare sulle attività e le opportunità offerte dall'Unione europea.
- Organizzare convegni, seminari e workshop locali su questioni di interesse per le PMI.

### **Orientare e assistere le imprese nei processi di internazionalizzazione"**

- Stimolare le imprese locali per il posizionamento sui mercati internazionali, anche attraverso lo sviluppo di un network relazionale con l'imprenditoria salernitana all'estero.
- Assistere le imprese nel reperimento di informazioni concernenti la contrattualistica, i trasporti, la fiscalità, i sistemi doganali, gli strumenti di pagamento, il marketing.
- Assistere le imprese nella ricerca e individuazione dei mercati target mediante l'erogazione di servizi di carattere informativo.
- Facilitare l'accesso ai servizi legali e di marketing internazionali forniti dalle istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali.
- Facilitare l'accesso a servizi formativi predisposti da istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali.
- Organizzare servizi info/formativi in collaborazione con istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali.

### **Promuovere l'accesso ai mercati internazionali**

- Assistere le imprese nella individuazione di partner esteri.
- Organizzare incontri commerciali in loco con operatori stranieri.

- Organizzare partecipazioni collettive a fiere nazionali di rilievo internazionale.
- Sostenere/informare le imprese nella partecipazione a missioni commerciali, fiere e altre iniziative organizzate da istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali, attivando possibili sinergie con altri enti.
- Sostenere/informare le imprese sulle opportunità di finanziamento previste da istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali.

#### **Benefici attesi**

- Aumento delle esportazioni;
- Aumento del numero di imprese partecipanti ad iniziative di internazionalizzazione;
- Aumento del numero di imprese esportatrici.

### **Area Strategica 9**

#### **TURISMO E CULTURA**

##### **obiettivi strategici:**

##### **Promuovere l'attrattività turistica del territorio**

##### **INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

##### **Proseguire l'erogazione di voucher per incentivare digitalizzazione e sviluppo delle imprese**

##### **Promuovere la diversificazione dell'offerta turistica**

- Partecipare a tavoli di lavoro con gli stakeholder per la definizione di una strategia condivisa per la promozione turistica della provincia di Salerno.
- Valorizzare nuove forme di turismo, considerando la possibilità di promuovere la costituzione di reti tese a



superare il deficit relazionale esistente tra gli attori economici del territorio.

### **Promuovere l'attrattività turistica del territorio**

- Cofinanziare pochi e selezionati eventi culturali e turistici di livello nazionale e internazionale, attivando eventualmente procedure di valutazione sull'impatto degli stessi sul territorio con il supporto del Gruppo di Lavoro camerale dedicato al turismo, costituito con deliberazione della Giunta camerale n. 28 del 7 luglio 2022.
- Attivare un programma unitario di promozione territoriale in sinergia con gli altri attori istituzionali e associativi, con il supporto di esperti di settore, anche per l'individuazione di nuove aree di interesse.
- Partecipare a eventi di promozione turistica in collaborazione con attori istituzionali di livello locale, regionale, nazionale.
- Valorizzare il legame tra cultura, turismo ed eccellenze produttive del territorio, proseguendo nel percorso di promozione del turismo e valorizzazione del patrimonio culturale, secondo un approccio intersettoriale.

#### Benefici attesi

- Aumento degli arrivi di turisti in provincia di Salerno;
- Aumento del grado di diversificazione dell'offerta turistica;
- Destagionalizzazione dei flussi turistici;
- Aumento dell'attrattività del territorio provinciale;
- Aumento del livello di identificazione dell'offerta salernitana sui mercati target;
- Miglioramento del livello di servizio/informazione per i turisti.

### **Area Strategica 10**

#### **IMPRENDITORIA FEMMINILE**

##### **obiettivi strategici:**

##### **Sostenere l'imprenditoria femminile**

##### **INIZIATIVE/PROGRAMMI:**

##### **Proseguire gli incontri con le imprenditrici e nell'organizzazione del premio Venere d'oro**

##### **Sostenere l'imprenditoria femminile**

- Supportare i lavori del CIF. L'organismo operante nell'ambito della Camera risponde all'esigenza di dare voce e tradurre in atti le attese e i bisogni delle donne imprenditrici della provincia. L'attenzione che s'intende riservare a tali tematiche sarà facilitata e resa ancor più efficace grazie all'aumentata rappresentanza femminile in seno alla Giunta e al Consiglio camerale.

#### Benefici attesi

- Migliorare il contesto operativo delle donne imprenditrici.



## PERFORMANCE

**Performance operativa**

Per le suddette iniziative/programmi sono stati individuati uno o più indicatori operativi, con i relativi target.

Anche la declinazione di tali obiettivi, delle iniziative/programmi e degli indicatori con i relativi target è contenuta all'interno dei predetti allegati tecnici:

>schede aree strategiche, obiettivi operativi, azioni operative.

Tali cruscotti operativi saranno utilizzati per monitorare lo stato di attuazione degli obiettivi operativi, a livello di aree operative.

**Analisi di genere**

Il D.lgs 150/2009, all'art. 10 co. 1 lett. b, prevede di accludere alla Relazione sulla performance il cosiddetto «Bilancio di genere».

La Camera di commercio di Salerno sostiene le attività del Comitato imprenditoriale Femminile (C.I.F.), e prevede, nel Piano della performance, alcuni obiettivi legati alle attività del predetto comitato.

Di seguito si dettaglia la composizione e variazione delle imprese femminili in provincia: Statistiche:

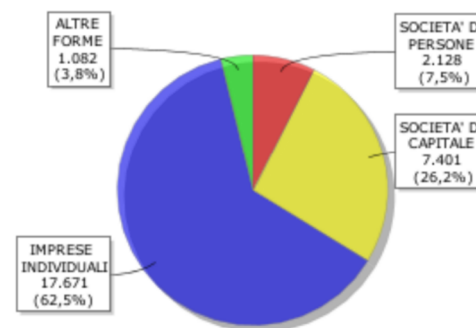
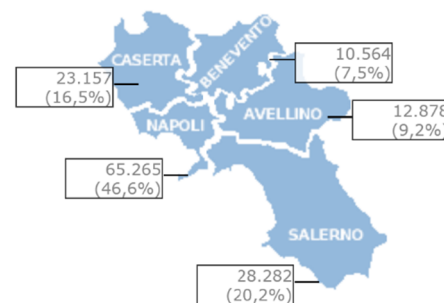
**Imprese Femminili, 2° trimestre 2022, Comune/i Prov. Salerno**

	Totali	Tasso nel periodo(*)	Trend nel periodo(**)
Iscrizioni	453	1,6 %	+
Cessazioni	399	1,4 %	+
di cui Cessazioni non ufficio	316	1,1 %	+
Registrate	28.282		
di cui Attive	24.024		

(\*)percentuale in rapporto alle Registrate del periodo precedente  
(\*\*)indicatore del tasso di crescita in rapporto al pari periodo dell'anno precedente  
(Dati Infocamere - Ri-trend - 2 trim. 2022)

## Confronto con dati regionali

## Distribuzione per natura giuridica



(Dati Infocamere - Ri-trend - 2 trim. 2022)



## Performance individuale

### OBIETTIVI DEL SEGRETARIO GENERALE E DELLA DIRIGENZA

Per l'anno 2023 gli obiettivi assegnati al Segretario Generale ed ai Dirigenti sono sia alcuni degli obiettivi di competenza delle Aree organizzative di diretta competenza (indicati oltre che nell'allegato "schede aree strategiche, obiettivi operativi, azioni operative" anche di seguito, nella presente sezione) con un peso complessivo pari al 30% sia gli obiettivi di efficacia ed efficienza in essere all'inizio dell'anno, con riferimento al monitoraggio dei "tempi medi unitari" di quei specifici servizi/uffici oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, questi ultimi con un peso complessivo pari al 70%.

Gli uffici/servizi oggetto di monitoraggio e valutazione per il Segretario Generale saranno i seguenti:

- Stampa e Cerimoniale
- Studi e Supporto Strategico
- Assistenza Legale e Contenzioso

Gli uffici/servizi oggetto di monitoraggio e valutazione per il Dirigente Area I saranno i seguenti:

- Gestione del Personale
- Protocollo Informatico e Gestione Documentale

Gli uffici/servizi oggetto di monitoraggio e valutazione per il Dirigente Area II saranno i seguenti:

- Contabilità, Bilancio e Finanza

- Diritto Annuale e Contenzioso Tributario
- Gestione Contabilità, Paghe e adempimenti Fiscali

Gli uffici/servizi oggetto di monitoraggio e valutazione per il Dirigente Area III saranno i seguenti:

- Back end data entry - Pratiche Telematiche
- Controllo qualità Dati R.I.
- S.U.A.P. – Attività Produttive
- Albi e Ruoli
- Attività Regolate
- Sanzioni Registro Imprese
- Acquisti, Servizi Generali e Archivio

Gli uffici/servizi oggetto di monitoraggio e valutazione per il Dirigente Area IV saranno i seguenti:

- Metrico e Ispettivo
- Protesti
- Brevetti e Marchi
- Tutela dei Consumatori e degli Utenti
- Ordinanze

Per il monitoraggio e la valutazione saranno utilizzati i seguenti dati su base annuale:



**Volumi** (numero di pratiche, attività o funzioni evase/svolte nell'anno).

**TMU** (Tempo medio unitario necessario per singola pratica, attività o funzione).

**Carichi** (ore complessive dedicate dagli addetti all'ufficio per l'evasione di tutte le pratiche, attività o funzioni di riferimento).

I Volumi corrispondono alle pratiche, attività o funzioni evase nell'anno di riferimento. Si tratta di un dato che i responsabili dell'ufficio/servizio non possono modificare.

Il tempo medio unitario (TMU) è il tempo medio necessario, per l'evasione di una singola pratica, determinato dal Capo Ufficio/Capo Servizio, con la collaborazione degli addetti all'ufficio. Tale TMU, generalmente espresso in minuti, moltiplicato per i volumi (pratiche) determina il carico di lavoro (indicato in ore) per ogni singola funzione/attività.

Il totale ore sarà controllato, nell'ambito della attività volte al controllo di gestione, dall'ufficio Ciclo della Performance. Il tempo medio unitario sarà definito dal responsabile del servizio.

La verifica della congruenza del totale dei Carichi forniti dagli uffici (determinati moltiplicando i TMU con i volumi) con le ore di lavoro complessive effettuate dagli addetti all'ufficio, (dato fornito dall'ufficio Gestione, Organizzazione e Sviluppo delle risorse Umane) renderà impossibile l'eventuale modifica arbitraria dei TMU, volta a coprire inefficienze/inefficacie dell'ufficio.

Le valutazioni saranno espresse dalla media ponderata del differenziale.

Tale media ponderata dei differenziali dei TMU sarà calcolata sui volumi dell'anno 2023:

somma degli scostamenti TMU in minuti X volumi

totale volumi.

Il mantenimento dell'erogazione dei servizi/svolgimento delle attività è garantito laddove la variazione negativa dei TMU non sia superiore al 5% rispetto ai TMU rilevati nell'esercizio precedente;

Ai fini della valutazione finale per l'O.I.V. sarà possibile, secondo le consolidate indicazioni del precedente organismo di valutazione e controllo, valutare come obiettivi con target raggiunto quei servizi/uffici per i quali si è verificato uno scostamento negativo dei TMU ponderati (minuti) non superiore al 5% rispetto ai TMU dell'anno precedente. Sarà inoltre possibile valutare come obiettivi con target parzialmente raggiunto quei servizi/uffici per i quali si è verificato uno scostamento negativo dei TMU ponderati (minuti) tra il 5% ed il 10% rispetto ai TMU dell'anno precedente.

Le schede tipo, utili al monitoraggio/valutazione degli Uffici/Servizi, sono allegate al P.I.A.O..

Come chiarito in premessa, oltre ai predetti TMU sono attribuiti, ai Segretario Generale ed ai dirigenti, i seguenti indicatori di performance:

#### SEGRETARIO GENERALE – Raffaele De Sio

<b>Obiettivo individuale</b>	mantenere adeguati livelli di Outcome		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m311	Realizzare l'indagine di customer satisfaction annualmente (si/no)	SI	
<b>Obiettivo individuale</b>	mantenere adeguati livelli di trasparenza		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	





kpi m312	Aggiornamento sezioni "Amministrazione trasparente" del sito web (numero sezioni amministrazione trasparente implementate)	>= 64	
<b>Obiettivo individuale</b>	Sostenere la comunicazione istituzionale		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m381	Stampa e cerimoniale - rassegne stampa realizzate nell'anno	>=220	

**DIRIGENTE – Antonio Luciani**

<b>Obiettivo individuale</b>	Prevenzione della corruzione		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m343	Anticorruzione - Diritto annuo e contenzioso tributario - turnazione interventi in rappresentanza dell'Ente innanzi ai diversi gradi di giustizia tributaria (si/no)	SI	
<b>Obiettivo individuale</b>	miglioramento/mantenimento dell'efficacia interna		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m347	Bilancio, Finanze e Risorse - tempo massimo emissione del mandato, a decorrere dall'atto di liquidazione (gg.)	<= 15	
<b>Obiettivo individuale</b>	mantenere adeguati livelli di Outcome		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m311	Realizzare l'indagine di customer satisfaction annualmente (si/no)	SI	

**DIRIGENTE – Mauro Criscuolo**

<b>Obiettivo individuale</b>	Prevenzione della corruzione agli sportelli		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m341	Anticorruzione - Registro delle Imprese - turnazione degli addetti tra lavorazione pratiche telematiche e sportelli (si/no)	SI	
<b>Obiettivo individuale</b>	miglioramento/mantenimento dell'efficacia interna		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m344	Registro delle Imprese - lavorazione modelli S1 non sospesi (gg.)	<= 4	
<b>Obiettivo individuale</b>	Prevenzione della corruzione nelle attività di retrospello		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m340	Anticorruzione - Registro delle Imprese - assegnazione casuale pratiche da lavorare (si/no)	SI	

**DIRIGENTE – Ciro Di Leva**

<b>Obiettivo individuale</b>	Promuovere la digitalizzazione delle imprese		10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>	
kpi m376	Emanazione bando P.I.D. (annuale)	SI	



<b>Obiettivo individuale</b>	Sostegno alle imprese	10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>
kpi m375	Erogare voucher alle imprese	>=25
<b>Obiettivo individuale</b>	Prevenzione della corruzione	10%
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2023</b>
kpi m342	Anticorruzione - Regolazione e tutela del mercato - rotazione dei responsabili dei procedimenti amministrativi per il rilascio autorizzazioni ministeriali per i centri tecnici per il montaggio di cronotachigrafi analogici e digitali della provincia (si/no)	SI

## PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Camera di Commercio di Salerno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le azioni positive sono "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Alla luce della normativa che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, anche le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche, in quanto inserite in una visione

complessiva dello sviluppo dell'Ente. Si concretizzano in azioni intraprese dall'ente sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, delle pari opportunità, della parità di genere, della prevenzione e contrasto alle discriminazioni e della conciliazione vita lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023 - 2025 della Camera di Commercio di Salerno, rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire eventuali situazioni di malessere e di disagio.

Anche grazie al coinvolgimento attivo del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e sulla base dei risultati emersi dall'indagine di clima, sono stati individuati gli obiettivi che la Camera di Commercio intende perseguire nel triennio e i relativi indicatori.

## BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE E DEI SERVIZI

<b>Azione</b>	<i>Diffondere maggiori informazioni relative alla fruizione di permessi relativi alla genitorialità e all'assistenza di familiari in stato di difficoltà</i>		
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale		
<b>Beneficiari</b>	Tutti i dipendenti		
<b>Risorse impegnate</b>	-----		
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Valore 2022 (baseline)</b>	<b>Target 2023</b>
-----	SI / NO	Nessun dato di partenza	SI Invio documento



con email del personale			
<b>Azione</b>	Garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale		
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale		
<b>Beneficiari</b>	Tutti i dipendenti		
<b>Risorse impegnate</b>	-----		
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Valore 2022 (baseline)</b>	<b>Target 2023</b>
-----	SI / NO	Si	Si
<b>Azione</b>	Diffondere con semplicità ed immediatezza tra i dipendenti notizie ed informazioni relativi alla realtà camerale utili ad accrescere la consapevolezza sulle tematiche delle pari opportunità, continuare a supportare il ruolo e l'attività del CUG, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti..		
<b>Attori coinvolti</b>	Ufficio del personale		
<b>Beneficiari</b>	Tutti i dipendenti		
<b>Risorse impegnate</b>	-----		
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Valore 2021 (baseline)</b>	<b>Target 2022</b>
-----	SI / NO	Si	invitando i dipendenti ad esprimere opinioni e suggerimenti che potranno a loro volta costituire

obiettivi da realizzare attraverso l'indirizzo email: cug@sa.camcom.it		
--	--	--

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – DEFINIZIONE DEL LAVORO AGILE

<b>Azione</b>	lavoro agile – smart working- è intenzione dell'Ente adottare, a regime, il Lavoro agile come forma ordinaria della prestazione lavorativa. Al termine del periodo emergenziale, venendo meno le circostanze eccezionali che hanno portato a concedere l'accesso al lavoro agile straordinario a carattere praticamente generalizzato		
<b>Attori coinvolti</b>	Tutte le Aree		
<b>Beneficiari</b>	Tutti i dipendenti		
<b>Risorse impegnate</b>	-----		
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Valore 2022 (baseline)</b>	<b>Target 2023</b>
-----	SI / NO	Piano Organizzativo del lavoro agile	Si Ridefinizione del Pola
<b>Azione</b>	Consolidare l'importanza del telelavoro quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali.		



Attori coinvolti	Tutte le Aree		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse impegnate	-----		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021 (baseline)	Target 2022
-----	SI / NO	SI	Si progetti per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale (es. problemi gravi di salute, - familiari malati o non autosufficienti, distanza dal luogo di lavoro ecc.) e sociale, in modo da garantire pari opportunità di lavoro.
Azione	individuare le soluzioni possibili per consentire la conciliazione degli orari di lavoro con gli impegni di famiglia e di vita. gestione flessibile dell'orario di lavoro, tenendo conto di eventuali specificità delle		

situazioni rappresentate dal singolo dipendente, tramite ad. esempio, personalizzazione dell'orario e concessione di part-time anche per un periodo definito (ove compatibile con il Regolamento e le previsioni di legge) e analisi dell'attuale orario di lavoro: maggiore flessibilità in entrata/uscita al fine di favorire modalità organizzative che coniughino produttività, efficacia, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro e di realizzare una migliore modulazione dell'orario di lavoro volta a conciliare i tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori;

Attori coinvolti	Tutte le Aree		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse impegnate	-----		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2022 (baseline)	Target 2023
-----	SI / NO	SI	Si Disposizioni di servizio

Azione	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA		
Attori coinvolti	Tutte le Aree		
Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse impegnate	-----		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2022 (baseline)	Target 2023
-----	SI / NO		Maggiori comunicazioni scritte, riunioni



			aperte a tutto il personale gestite dai dirigenti
<b>Azione</b>	<p>Individuare percorsi di miglioramento costante della trasparenza nei procedimenti di assegnazione degli incarichi di responsabilità, al fine di evitare diseguità; valorizzazione delle competenze del personale, individuazione di moduli per la rotazione;</p> <p>Migliorare la comunicazione (top-down) dei dirigenti e delle posizioni organizzative verso i loro collaboratori. Semplificare, in ottica di miglioramento, la comunicazione concernente la programmazione strategica e quella economico-finanziaria, il piano delle performance, i sistemi di valutazione, le modifiche organizzative ed i trasferimenti interni.</p> <p>Per i trasferimenti, migliorare la condivisione preventiva con gli interessati.</p> <p>Aggiornamento della pagina web presente all'interno del sito camerale;</p>		
<b>Attori coinvolti</b>	Tutte le Aree		
<b>Beneficiari</b>	Tutti i dipendenti		
<b>Risorse impegnate</b>	-----		
			Target 2022



## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA AREE DI RISCHIO

### LA METODOLOGIA UTILIZZATA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

La "gestione del rischio corruzione" è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; attraverso il PTPCT si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività. Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

1. mappatura dei processi, fasi e attività relativi alla gestione caratteristica;
2. valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività;
3. trattamento del rischio;
4. monitoraggio.

#### Mappatura dei processi

La mappatura, la quale evidenzia le attività attraverso le quali si espletano le funzioni camerali, costituisce la base per l'analisi del rischio di corruzione. A partire da essa vengono identificate le attività da monitorare attraverso azioni di risk management ed individuate le attribuzioni specifiche di ciascun ufficio in materia.

La mappatura, in particolare, deve essere effettuata per le aree di rischio individuate dalla normativa e dal PNA (Area A: acquisizione e progressione del personale; Area B: contratti pubblici; Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico immediato per il destinatario; Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano nelle Sottoaree e nei processi puntualmente descritti nell'Allegato 2 al P.N.A. 2013 e negli aggiornamenti del P.N.A.

La Camera di commercio dispone della mappatura completa dei propri processi, istituzionali e di supporto, sviluppata in occasione della predisposizione del Piano della performance in attuazione del D.Lgs. 150/2009.

#### Valutazione del rischio

La valutazione del rischio comprende:

- A) l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando i precedenti giudiziari, etc.;
- B) l'identificazione dei fattori abilitanti;
- C) l'analisi del rischio;
- D) la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento.



### Trattamento del rischio

Consiste nella individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. A tale scopo, vengono individuate e valutate le misure di prevenzione, che si distinguono in “obbligatorie” e “ulteriori”: per le misure obbligatorie non sussiste alcuna discrezionalità da parte della Pubblica Amministrazione (al limite l’organizzazione può individuare il termine temporale di implementazione, qualora la legge non disponga in tale senso: in questo caso il termine stabilito dal P.T.P.C.T. diventa perentorio), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all’impatto sull’organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito.

A tal proposito A.N.AC., nelle indicazioni per l’aggiornamento del Piano (Determinazione n. 12 del 28.10.2015), precisa che le misure definite “obbligatorie” non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle “ulteriori” e fa quindi un distinguo fra “misure generali” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione o ente e “misure specifiche” che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

### Monitoraggio

Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata dal RPCT e da tutti i soggetti che

partecipano all’intero processo di gestione del rischio.

### Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni

**Art. 1 comma 16 legge 190/2012** **Area di rischio comuni e obbligatorie**  
**(Allegato n. 2 del P.N.A. 2013, aggiornato alla det. ANAC n. 12/2015)**

d) concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera

A) Area: acquisizione e progressione del personale

b) scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture

B) Area: contratti pubblici

a) autorizzazione o concessione

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario





- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Con il PNA 2019, allegato 1, l'ANAC ha esteso ulteriormente le aree di rischio generali per tutte le amministrazioni includendo anche quelle di seguito elencate:

#### Ulteriori Aree generali proposte da ANAC

- E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G) Incarichi e nomine
- H) Affari legali e contenzioso

#### LE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE PER LA CAMERA DI COMMERCIO

Dall'insieme dei due elenchi riportati nella tabella precedente è stato possibile trarre le indicazioni utili per l'individuazione delle aree di rischio specifiche della Camera di Commercio di Salerno.

Di seguito si riporta la tabella relativa alle aree di rischio nella Camere di Commercio di Salerno, formulata anche sulla base delle

indicazioni fornite dal gruppo di lavoro di Unioncamere.

#### AREE DI RISCHIO (e relativi processi)

##### A) *Acquisizione e progressione del personale*

B1.1 *GESTIONE DEL PERSONALE (Reclutamento di personale a tempo indeterminato, determinato e progressioni verticali)*

B1.1 *GESTIONE DEL PERSONALE (Progressioni economiche di carriera)*

B1.1 *GESTIONE DEL PERSONALE (Conferimento incarichi di collaborazione)*

B1.1 *GESTIONE DEL PERSONALE (Attivazione di distacchi/comandi di personale - in uscita)*

B1.1 *GESTIONE DEL PERSONALE (Attivazione di procedure di mobilità in entrata)*

##### B) *Contratti pubblici*

B2.1 *ACQUISTI / B2.2 PATRIMONIO E SERVIZI DI SEDE (Programmazione fabbisogno)*

B2.1 *ACQUISTI / B2.2 PATRIMONIO E SERVIZI DI SEDE (Progettazione della procedura di acquisto)*

B2.1 *ACQUISTI / B2.2 PATRIMONIO E SERVIZI DI SEDE (Selezione del contraente)*

B2.1 *ACQUISTI / B2.2 PATRIMONIO E SERVIZI DI SEDE (Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto)*

B2.1 *ACQUISTI / B2.2 PATRIMONIO E SERVIZI DI SEDE (Esecuzione del contratto)*

B2.1 *ACQUISTI / B2.2 PATRIMONIO E SERVIZI DI SEDE (Rendicontazione del contratto)*

C) *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario*



C1.1 GESTIONE DEL REGISTRO DELLE IMPRESE, ALBI ED ELENCHI

C2.6 REGISTRO NAZIONALE DEI PROTESTI

D1.2 SERVIZI CERTIFICATIVI PER L'EXPORT

D5.3 PRATICHE AMBIENTALI E TENUTA REGISTRI IN MATERIA AMBIENTALE

C2.10 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE

D2.2 SERVIZI CONNESSI ALL'AGENDA DIGITALE

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

D3.1 INIZIATIVE A SOSTEGNO DEI SETTORI DEL TURISMO E DELLA CULTURA D2.1 GESTIONE PUNTI IMPRESA DIGITALE (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese) D4.1 ORIENTAMENTO D4.2

ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO E FORMAZIONE PER IL LAVORO D5.1

INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE D6.1 INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO D'IMPRESA E1.1 GESTIONE PROGETTI A VALERE SU MAGGIORAZIONE 20% DIRITTO ANNUALE (erogazioni di incentivi, sovvenzioni e contributi finanziari a privati)

D3.1 INIZIATIVE A SOSTEGNO DEI SETTORI DEL TURISMO E DELLA CULTURA D2.1 GESTIONE PUNTI IMPRESA DIGITALE (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese) D4.1 ORIENTAMENTO D4.2

ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO E FORMAZIONE PER IL LAVORO D5.1

INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE D6.1 INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO D'IMPRESA E1.1 GESTIONE PROGETTI A VALERE SU MAGGIORAZIONE 20% DIRITTO ANNUALE (concessioni di contributi per effetto di specifici protocolli di intesa o convenzioni sottoscritti con enti pubblici o con organismi, enti e società a prevalente capitale pubblico)

E) Area sorveglianza e controlli

C2.4 SANZIONI AMMINISTRATIVE

C2.5 METROLOGIA LEGALE

C2.3 INFORMAZIONE, VIGILANZA E CONTROLLO SU SICUREZZA E CONFORMITÀ DEI PRODOTTI

C2.2 TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA E DEL CONSUMATORE E REGOLAZIONE DEL MERCATO

F) Risoluzione delle controversie

C2.7 SERVIZI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE E DELLE SITUAZIONI DI CRISI

G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

B3.2 CONTABILITÀ E FINANZA

B3.1 DIRITTO ANNUALE

B1.1 GESTIONE DEL PERSONALE

H) Incarichi e nomine

A2.1 GESTIONE E SUPPORTO ORGANI / A2.1.1 GESTIONE E SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI (Procedure di rinnovo del Consiglio Camerale)

I) Affari legali e contenzioso

A2.1 GESTIONE E SUPPORTO ORGANI / A2.1.3 ASSISTENZA E TUTELA LEGALE

L) Promozione e sviluppo dei servizi camerali

D1.1 SERVIZI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ASSISTENZA ALL'EXPORT



### LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO OBBLIGATORIE E ULTERIORI

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei Dirigenti.

Le priorità di trattamento vengono definite dal RPC e si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le principali misure di contrasto alla corruzione, previste anche dal PNA, risultano comunque essere:

- la trasparenza e l'accesso civico;
- il codice di comportamento;
- la rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione (con le specificazioni di seguito descritte);
- l'astensione in caso di conflitto di interesse;
- la disciplina per i casi di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (c.d. pantouflage);

- la disciplina per lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage);
- la disciplina per la formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.;
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
- la formazione;
- i patti di integrità;
- le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile.

Di seguito si riporta l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Camera di Commercio di Salerno con delibera di Giunta n. 11 del 4 aprile 2022, alcune in continuità con gli anni precedenti e altre che presentano profili di novità, tenuto conto anche delle recenti novità normative.

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

### TEMPI E MODALITA' DI CONTROLLO DELL'EFFICACIA DEL PIANO

Il coinvolgimento degli stakeholder può aiutare a raccogliere spunti di riflessione importanti su alcuni aspetti riguardanti l'efficacia del



Piano, quali la condivisione dei dati relativi alla lotta alla corruzione, la valutazione delle misure di prevenzione della corruzione, l'identità della Camera. Gli strumenti di ascolto sono attualmente previsti all'interno della Camera di Commercio di Salerno possono essere raggruppati in due macro-gruppi: off-line e online. Con i primi strumenti si fa riferimento, in primis, al contatto costante con i principali stakeholder assicurato dalla presenza negli Organi Camerali dei rappresentanti sul territorio di tutte le categorie economiche oltre che delle Organizzazioni sindacali e dei Consumatori. Rientrano inoltre in questo ambito, l'organizzazione delle "Giornate della Trasparenza" e l'attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari organizzati dall'Ente, tramite la somministrazione ed elaborazione di questionari. Con riferimento, invece, agli strumenti online, ovvero basati sull'utilizzo della rete internet, si fa riferimento alla pubblicazione all'interno del sito internet camerale - sezione contatti - dei riferimenti di posta elettronica certificata e non mediante la quale è possibile inviare segnalazioni. I reclami riguardanti anomalie relativi ai processi ad alto rischio di corruzione che pervengono alla Camera di Commercio, sia attraverso strumenti online che offline, devono essere sottoposti al vaglio del Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo dopo aver svolto le opportune verifiche con i dirigenti ed i dipendenti impegnati nelle attività oggetto dei reclami, entro trenta giorni dal ricevimento del reclamo dovrà opportunamente raggugliare il cittadino/stakeholder in merito. Al termine dell'attività di audit annuale, e comunque entro e non oltre il 15 dicembre, il responsabile del Piano redige una relazione, nella quale sono evidenziate le eventuali carenze e le relative azioni correttive necessarie per la prevenzione della corruzione,

contenente una sezione recante i risultati dell'attività svolta. Il responsabile del Piano invia alla Giunta la relazione nei termini previsti dalla legge e pubblica sul sito internet la relazione relativa all'attività svolta.

### TRASPARENZA

L'art. 1 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal D. lgs. n. 97/2016 definisce la trasparenza quale "accessibilità totale (dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e) favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.". La Legge n. 190 del 2012, in modo analogo, definisce il concetto di trasparenza dell'attività amministrativa pubblica come elemento fondamentale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e la contemporanea promozione di una cultura dell'integrità.

Il principio di trasparenza, dunque, implica una condizione di piena accessibilità alla vita degli Enti pubblici da parte degli stakeholder, che possono monitorarne l'attività in ogni fase del ciclo di gestione della performance, da quella iniziale di pianificazione strategica a quella conclusiva di valutazione dei risultati finali, e valutare l'efficacia, l'efficienza e la correttezza del suo operato nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione sancito dall'art. 97 della Costituzione.

Il tema della trasparenza e dell'integrità risulta, peraltro, già all'attenzione della governance camerale considerato che, con Delibera di Giunta n. 80 del 2/08/2011, è stato approvato il primo



Programma per la trasparenza e l'integrità riferito al periodo 2011-2013. Successivamente in linea con le raccomandazioni dell'ANAC, si è provveduto ad integrare il presente Programma all'interno del P.T.P.C.

Nella presente sezione, che sostituisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità<sup>1</sup>, si intende fare il punto sulle iniziative già adottate e indicare gli ulteriori interventi che saranno assunti per il prossimo triennio, al fine di assicurare la più ampia conoscenza dell'organizzazione e del suo funzionamento, della missione e degli obiettivi di breve e lungo periodo che si propone di raggiungere, dei servizi offerti, dei criteri e delle modalità di erogazione, nonché del loro livello quali-quantitativo rispetto a standard predefiniti, delle performance raggiunte dall'Ente.

Per quanto riguarda l'ambito dei contenuti delle informazioni rese disponibili, si definiscono le modalità di pubblicazione previsti per l'aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito camerale e si identificano i soggetti responsabili della raccolta e della pubblicazione delle informazioni.

L'aggiornamento annuale della sezione si pone così in un'ottica di miglioramento continuo, nel quadro di un progressivo processo di sviluppo dei servizi online e dell'informazione offerta a cittadini e imprese, che tiene conto sia dell'evoluzione dei bisogni informativi degli stakeholder, sia delle disposizioni di legge e delle indicazioni della Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche - ANAC

(in precedenza Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche - CIVIT).

Il quadro normativo di riferimento in tema di trasparenza, nel corso del 2016, ha subito notevoli cambiamenti ad opera da ultimo del D. Lgs. n. 97/2016. In particolare, in questa sede si ritiene opportuno richiamare il citato D.lgs. n. 33 del 2013 il quale ha provveduto a sistematizzare gli obblighi di pubblicazione previsti dalle innumerevoli disposizioni normative succedutesi nel corso degli ultimi anni, uniformandoli per tutte le pubbliche amministrazioni definite nell'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165 del 2001 e definendo i ruoli, le responsabilità e il processo di attuazione degli adempimenti in capo alle pubbliche amministrazioni e ai suoi organi di controllo. Si vedano inoltre le "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016" approvate dall'ANAC con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Le finalità che il legislatore intendeva perseguire con l'emanazione del nuovo decreto di riordino sono, quindi, molteplici: in primo luogo, attivare una nuova forma di controllo sociale sull'operato del settore pubblico per aumentare l'accountability dei manager pubblici e abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e collaborazione tra pubblica amministrazione e cittadini; in secondo luogo, per effetto del maggior controllo sociale, favorire l'integrità e prevenire comportamenti scorretti. Il decreto si pone, infatti, in continuità con l'opera intrapresa dalla Legge n. 190 del 2012 (cd. Legge anticorruzione), cercando di contrastare il fenomeno





dell'illegalità anche tramite un sostanziale aumento delle informazioni e dei dati pubblicati online dalle amministrazioni: la trasparenza, in quanto garanzia dell'accountability nei confronti dei cittadini, diviene una condizione fondamentale nell'ottica dell'anticorruzione e del presidio dell'integrità dell'attività pubblica. L'adeguamento alla norma e alle più recenti indicazioni dell'ANAC ha spinto la Camera, da sempre impegnata a dialogare con i propri stakeholder, a trattare i temi della trasparenza, dell'integrità e dell'etica anche nella definizione degli obiettivi strategici dell'Ente, e ad approfondire i collegamenti tra il Programma per la trasparenza e altri importanti documenti istituzionali, quali il Piano della Performance ed il Piano di prevenzione della corruzione.

Tra le misure di maggior rilievo adottate all'interno dell'Ente, si segnala innanzitutto la adozione della Carta dei Servizi, approvata nella seduta di Giunta del 2 maggio 2018 e successivamente aggiornata.

Con la Carta dei Servizi, la Camera di Commercio di Salerno si pone l'obiettivo di favorire l'informazione, la partecipazione e la tutela degli utenti. In particolare, essa costituisce uno strumento efficace di conoscenza delle attività svolte dai nostri uffici, con l'indicazione puntuale delle modalità e dei tempi di fruizione delle stesse, nonché dei referenti cui rivolgersi. La Carta dei Servizi rappresenta, in sintesi, una dichiarazione pubblica di impegno da parte dell'Amministrazione ad assicurare determinati standard qualitativi, instaurando un nuovo rapporto con l'utenza improntato ai principi della trasparenza e dell'efficacia.

In risposta al mutamento di scenario e all'evoluzione dei propri bisogni, l'Ente ha adottato un nuovo Regolamento, approvato nella seduta di Consiglio del 13 settembre 2013, recante disposizione in

materia di termini dei procedimenti e di semplificazione amministrativa.

La prevenzione della corruzione in questo ambito è assicurata, inoltre, con il rispetto del "Regolamento per l'acquisizione di forniture, servizi e per l'esecuzione di lavori in economia" approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 11 del 26 ottobre 2011.

Il conferimento di incarichi professionali a soggetti esterni avviene, invece, nel rispetto dell'apposito Regolamento approvato con delibera di Giunta camerale n. 108 del 21 ottobre 2010.

Sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione e di rendere il modello organizzativo della Camera di Commercio di Salerno funzionale al soddisfacimento dei bisogni delle imprese, dei consumatori e, più in generale, della collettività e del territorio, seguendone l'evoluzione nel tempo è stato emanato, con delibera del Consiglio Camerale n. 9 del 13 settembre 2013, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Con specifico riferimento alle procedure di rinnovo del Consiglio camerale, con delibera n. 19 del 12 ottobre 2015 è stato approvato il Regolamento recante disposizioni relative all'accesso dei dati e dei controlli sulle autocertificazioni.

Infine, si segnala che la Camera di Commercio di Salerno ha provveduto ad approvare, con Delibera di Giunta n. 5 del 21 febbraio 2014, il codice di comportamento integrativo, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Per ulteriori chiarimenti si rinvia allo specifico paragrafo 7.

Le azioni volte a garantire adeguati livelli di trasparenza e a sviluppare la cultura dell'integrità hanno lo scopo di assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle



pubbliche amministrazioni, oltre a favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità.

Le iniziative contenute nella tabella sottostante vengono realizzate dalle strutture competenti tramite il personale interno loro assegnato e sotto la responsabilità dei rispettivi referenti. Le risorse economiche necessarie nei 3 esercizi del triennio dovranno essere allocate nel Budget direzionale.

Tipologia iniziativa	Descrizione dell'iniziativa
<p><b>Incontri con gli stakeholder e giornate della trasparenza</b></p>	<p>Come chiaramente specificato nella Delibera dell'ANAC n. 105/2010, l'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce nella pubblicazione on line di dati, ma prevede ulteriori strumenti. Al riguardo, l'articolo 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, fa riferimento a "iniziative" volte a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché a favorire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. In tale prospettiva, vanno lette le</p> <p>La Camera di commercio di Salerno intende, quindi, programmare una nuova agenda di incontri finalizzati alla presentazione del Piano e della Relazione sulla performance. Oltre ai destinatari espressamente indicati dalla Delibera ANAC (associazioni di consumatori e utenti) la Camera intende indirizzare le Giornate della trasparenza a ogni altro "osservatore qualificato", ossia in primis alle associazioni di rappresentanza delle imprese, agli ordini professionali, ai rappresentanti istituzionali e delle amministrazioni pubbliche locali. Tali incontri, sempre secondo le indicazioni dell'ANAC, possono</p>

rappresentare anche l'occasione per condividere "buone pratiche" ed esperienze.

In proposito la Camera provvede anche a realizzare delle giornate formative in collaborazione con alcuni istituti scolastici della provincia.

La realtà camerale si caratterizza per la diretta presenza degli stakeholder negli organi di governo dell'Ente. Questa particolare condizione fa sì che l'adozione dei principali atti e documenti inerenti la vita dell'organizzazione e il ciclo della performance, compreso il programma della trasparenza, sia di per se stessa un momento di condivisione con gli stakeholder.

Al di là di questa specificità, la Camera di Commercio intrattiene un costante e diretto contatto con le imprese, anche senza la mediazione delle associazioni di categoria, grazie a una molteplicità di canali.

In particolare, seminari e convegni (per le Giornate della trasparenza si veda il riferimento in tabella) sia su temi specifici sia a carattere generale offrono l'occasione per favorire la conoscenza e quindi l'accesso ai servizi e alle iniziative dell'Ente.

All'interno di specifiche iniziative promozionali rivolte agli stakeholder camerale saranno previsti degli appositi spazi dedicati alla comunicazione degli obiettivi e dei risultati dell'Ente, nonché dei principali contenuti del Programma e delle informazioni pubblicate.

**Best practice e gruppi di lavoro sui temi della trasparenza**

La Camera intende condividere, sia all'interno del sistema camerale che nel rapporto con altre pubbliche amministrazioni, la propria esperienza maturata nell'ambito della trasparenza, dell'integrità e della

A tal fine, la Camera provvede ad individuare e diffondere le buone prassi e valori (best practice); partecipa, inoltre, a gruppi di lavoro sui temi della trasparenza, dell'integrità e della prevenzione della corruzione.





	Nell'ambito del sistema camerale campano, la Camera di Commercio di Salerno fa parte, del gruppo di lavoro, avviato nel corso dell'ultimo anno, relativo all'adeguamento al nuovo decreto legislativo n. 33 del 2013 riguardante la trasparenza amministrativa.
<b>Pubblicazione di analisi e rapporti</b>	Nel suo ruolo di osservatore del sistema economico locale, la Camera effettua un monitoraggio periodico e sistematico delle principali tendenze della realtà salernitana attraverso le principali variabili socio-economiche e sulle percezioni delle imprese, alle quali sono somministrati appositi questionari. I risultati vengono pubblicati sul portale generale e, in alcuni casi,
<b>Utilizzo della posta elettronica certificata - PEC</b>	<p>La posta elettronica certificata (PEC) – la cui adozione è già prevista e regolamentata da precedenti disposizioni normative – viene trattata all'interno del presente Programma in quanto funzionale all'attuazione dei principi</p> <p>Nel corso del prossimo triennio si prevede l'intensificazione di questo canale per la corrispondenza in uscita e la promozione del suo utilizzo, per gli adempimenti amministrativi, da parte dell'utenza.</p> <p>Come chiarito già nella precedente versione del Programma, la Camera di Commercio di Salerno si è dotata della Posta Elettronica Certificata.</p> <p>Come previsto dalla normativa, l'indirizzo pubblico dell'Ente (cciaa.salerno@sa.legalmail.camcom.it) è stato pubblicato sull'indice degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni. Inoltre, per garantire la piena interoperabilità delle comunicazioni, la casella PEC in questione risulta collegata al gestionale interno del protocollo informatico. Ciò significa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ogni messaggio in uscita, inviato a una qualsiasi PA interoperabile, viene automaticamente corredato</li> </ul>

	<p>dell'apposito file di segnatrice XML, che contiene tutti i metadati descrittivi del protocollo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualsiasi messaggio in entrata, opportunamente dotato dell'apposito file di segnatrice, viene automaticamente gestito dal modulo di interoperabilità e viene inserito nel registro del protocollo informatico generale dell'Ente, per essere classificato e smistato agli uffici competenti.</li> </ul> <p>Attraverso il canale di posta certificata, l'Ente è in grado di ricevere e trasmettere messaggi nei confronti di tutta l'utenza, che intendano avvalersi di questo strumento per le comunicazioni nei confronti della Amministrazione. Con l'attivazione di questo ulteriore canale comunicativo la Camera di Commercio recepisce le indicazioni contenute nell'art. 6 del CAD il quale, si ricorda, introduce la possibilità da parte della Pubblica Amministrazione di utilizzare la PEC per ogni scambio di documenti e informazioni con i soggetti che ne hanno fatto preventivamente richiesta. Inoltre, con il D.L. n. 185/2008 e con il D.L. n. 179/2012 è stato previsto l'obbligo per le imprese costituite sia in forma individuale che in forma societaria di comunicare il proprio indirizzo PEC al Registro delle imprese.</p>
--	--



<p><b>Presentazione dei risultati delle indagini di customer satisfaction</b></p>	<p>Allo scopo di migliorare il rapporto con i propri utenti, da diversi anni l'Ente camerale realizza indagini di customer satisfaction, utili per monitorare e valutare la qualità dei servizi offerti. Infatti, in un'ottica di miglioramento continuo, la Camera di Commercio di Salerno considera di fondamentale importanza sviluppare la capacità di ascolto per rilevare i bisogni e le aspettative dei destinatari dei propri servizi. I risultati di tali indagini sono poi presentati agli stakeholder in appositi incontri.</p>
<p><b>Sito internet e trasparenza</b></p>	<p>Nell'implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet, la Camera tiene in considerazione le prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013, nella L. n. 190/2012, nelle Delibere dell'ANAC e nelle La programmazione degli adempimenti tiene conto dei termini di entrata in vigore delle norme, attraverso la previsione di progressive fasi di implementazione.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di documenti, informazioni e dati, prescritto in capo alle pubbliche amministrazioni comporta ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 33 del 2013, il diritto di chiunque di richiedere all'Amministrazione tale documentazione, nel caso in cui ne sia stata omessa la pubblicazione.</p> <p>Per assicurare l'esercizio del diritto di accesso civico, nella Sezione dedicata di Amministrazione Trasparente sono pubblicate tutte le informazioni previste dall'articolo 5 del D. Lgs. 33/2013.</p>

<p><b>Strumenti di comunicazione interna</b></p>	<p>Al presente Piano sarà data massima diffusione ed evidenza attraverso i canali di comunicazione interna dell'Ente. Analoghe forme di comunicazione saranno utilizzate per la diffusione degli aggiornamenti sul livello di attuazione del Programma.</p>
<p><b>Digitalizzazione dei processi sia interni sia esterni</b></p>	<p>Un modo per rendere effettivo il principio di trasparenza e dare risposta ai mutamenti intercorsi è stato il ricorso sempre più massiccio alla digitalizzazione dei processi sia La digitalizzazione, sotto il profilo della trasparenza, implica una standardizzazione delle procedure e garantisce la tracciabilità dei processi, rendendo più certa l'azione amministrativa.</p> <p>La Camera di Commercio continuerà ad informatizzare i propri processi mediante l'adozione di software specifici (ad esempio, Pubblicamera e Legal work act – LWA) e tenderà ad allargare l'offerta di servizi online e la promozione dell'uso della posta elettronica certificata (si veda in proposito la specifica iniziativa esposta in tabella).</p> <p>Particolare importanza è stata data all'adozione della fatturazione elettronica, prevista e promossa nell'ambito dell'Agenda digitale. A tal fine l'Ente ha partecipato a gruppi di lavoro e forum specifici e ne promuove l'adozione attraverso iniziative formative rivolte ai propri partner commerciali.</p>
<p><b>Formazione per i dipendenti</b></p>	<p>Alle iniziative di comunicazione saranno affiancati, compatibilmente con le misure di contenimento della spesa pubblica, interventi di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità rivolti a tutto il personale, anche allo scopo di assicurare un'efficace implementazione del processo di raccolta e pubblicazione delle informazioni ai fini della trasparenza.</p>



Al fine di favorire un'ampia condivisione dei processi, funzionale all'ottimale svolgimento delle attività programmate, ed analizzare i risultati dei monitoraggi periodici potranno essere previsti, inoltre, incontri tra i dirigenti delle diverse aree organizzative ed il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'organo deputato alla vigilanza complessiva sugli obblighi in materia di trasparenza è il Nucleo di Controllo e Valutazione - NCV, cui compete l'audit sul sistema della trasparenza e integrità e l'attestazione dell'assolvimento dei relativi obblighi. L'Ufficio Ciclo della Performance fornisce le necessarie informazioni per consentire all'Organismo di svolgere la sua attività di verifica, la quale si conclude con un'attestazione sull'assolvimento dell'Amministrazione degli obblighi di trasparenza.

Riguardo gli obblighi di diffusione delle informazioni attraverso il canale internet, giova segnalare che la Camera di Commercio di Salerno, in coerenza con quanto previsto dalla Delibera dell'ANAC n. 1310/2016, ha proceduto alla riorganizzazione della sezione del proprio sito web [www.sa.camcom.it](http://www.sa.camcom.it) dedicata alla trasparenza, all'interno della quale sono presenti i riferimenti del responsabile della trasparenza e gli altri contenuti previsti dal D. lgs. n. 33 del 2013. Pur rinviando per maggiori approfondimenti ai documenti citati, si ricorda che gli obblighi di pubblicazione riguardano:

- *L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni*
- *I componenti degli organi di indirizzo politico*
- *I titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza*

- *La dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*
- *Il personale non a tempo indeterminato*
- *Gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici*
- *I bandi di concorso*
- *La valutazione della performance e la distribuzione dei premi al personale*
- *I dati sulla contrattazione collettiva*
- *I dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato*
- *I provvedimenti amministrativi*
- *I dati relativi all'attività amministrativa*
- *I controlli sulle imprese*
- *Gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati*
- *Il bilancio, preventivo e consuntivo, il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi*
- *I beni mobili e la gestione del territorio*
- *I dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione*
- *Le prestazioni offerte e i servizi erogati*
- *I tempi medi di pagamento dell'amministrazione*
- *I procedimenti amministrativi e i controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati*

*Le informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti*



*informatici.*

Per la pubblicazione dei vari contenuti nella sezione "Amministrazione trasparente", ciascuna struttura competente (come individuata in tabella), ove possibile, utilizza l'applicativo "Pubblicamera" sviluppato dalla società consortile Infocamere2, al fine di consentire il puntuale rispetto delle disposizioni previste dal D. lgs. n. 33 del 2013.

Ad ogni buon fine, si ricorda che ulteriori disposizioni per la diffusione della trasparenza amministrativa e per l'esercizio del diritto di accesso civico sono state individuate con l'approvazione del Regolamento emanato in materia di termini dei procedimenti e di semplificazione amministrativa (approvato con Delibera della Giunta camerale n. 8 del 13 settembre 2013).

All'interno del sito internet camerale sono inseriti degli strumenti di notifica degli aggiornamenti, quali "Feed – RSS (Really Simple Syndication)", sia a livello di intera sezione sia a livello di singolo argomento.

Al fine di coinvolgere maggiormente gli utenti nell'attività dell'Ente, viene prevista, inoltre, la possibilità di condividere, sui principali social network, i contenuti pubblicati dalla Camera di Commercio e di fornire i feedback e le valutazioni relative alla qualità delle informazioni pubblicate nei termini di precisione, completezza, correttezza e tempestività. Le informazioni così raccolte sono utilizzate per migliorare la qualità dei dati pubblicati sul sito.

Infine, in merito alla classificazione, semantica e reperibilità delle informazioni l'Ente camerale ha adottato una soluzione tecnologica che permette, nel formare i documenti pubblicati sul web, di

assegnare opportuni metadati in modo da agevolare la ricerca e l'identificazione univoca e stabile. Allo scopo di favorire lo scambio e la condivisione dei contenuti prodotti con altre pubbliche amministrazioni, anche in prospettiva futura, per il sito della Camera di commercio di Salerno è stato adottato lo standard Dublin Core. La pubblicazione dei dati, notizie ed informazioni deve avvenire nel rispetto dei principi riguardanti la protezione dei dati personali, come disciplinati dal D. lgs. n. 196 del 2003, il quale all'art. 1 prevede: "Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni da chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale", fermo restando l'osservanza del principio di proporzionalità.

Al riguardo, si richiamano anche le Linee guida, emanate dal Garante con prot. n. 243 del 28 maggio 2014, in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati.

In proposito si ricorda che nella sezione "Amministrazione trasparente" è stata inserita il seguente avviso "I dati personali pubblicati nel sito internet della Camera di commercio di Salerno ed, in particolare, all'interno della presente sezione sono "riutilizzabili" solo alle condizioni previste dalla normativa vigente sul riutilizzo dei dati pubblici (si veda, al riguardo, la Direttiva comunitaria 2003/98/CE, il D.lgs. n. 36/2006 di recepimento della stessa e le Linee guida in



materia emanate dal Garante per la protezione dei dati personali con provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014), in termini compatibili con gli scopi per i quali sono stati raccolti, registrati, e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali”.

La Camera di Commercio di Salerno procede, altresì, alla pubblicazione delle informazioni sul proprio sito istituzionale ([www.sa.camcom.it](http://www.sa.camcom.it)) secondo modalità coerenti con quanto previsto dalle “Linee guida per i siti web della PA”, emanate ai sensi dell’art. 4 della Direttiva n. 8/2009 del Dipartimento della Funzione pubblica.

Per favorire la piena accessibilità dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” da parte degli utenti saranno utilizzati preferibilmente formati standardizzati ed aperti in linea con quanto previsto dall’allegato 2 DPCM 13 novembre 2014 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 del 12 gennaio 2015.

Qualora si reputi opportuno pubblicare i documenti anche in formati proprietari (quali ad esempio .doc, .xls), questi saranno comunque accompagnati da corrispondenti formati aperti.

Al fine di facilitare l’individuazione delle singole competenze e delle strutture responsabili, si è proceduto ad evidenziare nella successiva tabella, per ciascuna sezione, i soggetti responsabili sia della trasmissione che della pubblicazione ed il relativo stato di aggiornamento della pubblicazione. Al riguardo si precisa che le strutture responsabili indicate si avvarranno per la pubblicazione dell’applicativo Pubblicamera ovvero attraverso il supporto dell’Ufficio stampa e cerimoniale e dell’Ufficio Personale.

Nella stessa tabella è data indicazione, altresì, dei dati già pubblicati e di quelli ancora da pubblicare; i dati al momento non disponibili saranno pubblicati nel corso del prossimo anno e comunque nel

corso del prossimo triennio, garantendo il rispetto dei tempi di pubblicazione dichiarati nella tabella.

Eventuali note esplicative saranno rese disponibili in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi nei termini originariamente previsti.

Il principio generale della trasparenza come accessibilità totale esplicitato nel D. Lgs. n. 33/2013, implica anche che le amministrazioni pubblichino e rendano disponibili informazioni aggiuntive oltre a quelle obbligatorie previste dalla normativa vigente.

A tal proposito occorre sottolineare che, al di là dei contenuti di cui è prevista la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente, il portale camerale contiene una grande quantità di dati e informazioni sull’organizzazione, sulle iniziative e sui servizi offerti.

Anche all’interno della sezione Amministrazione trasparente sono presenti, in alcuni casi, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli prescritti; ad esempio, ad integrazione dei contenuti previsti nell’ambito della sezione “Opere pubbliche” è stato inserito il Programma delle manutenzioni; nella sezione “Altri contenuti - Dati ulteriori” sono stati inseriti i documenti relativi al questionario conoscitivo auto blu, alle risultanze del quoziente n. imprese su n. addetti e l’archivio dei dati pubblicati ai sensi dell’art. 18 del D.L. n. 83/2012 (cd. Amministrazione aperta).

Già da qualche anno è prevista, infine, la pubblicazione del Programma pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica.



## IL CODICE DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE

La Camera di Commercio di Salerno ha provveduto a dare idonea diffusione del Codice di comportamento adottato dal Governo in seguito all'emanazione del d.P.R. n. 62 del 2013.

In particolare, il predetto documento è stato inviato a tutto il personale camerale nel mese di luglio 2013 e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Disposizioni generali" – "Atti generali", come previsto dalla Delibera dell'ANAC n. 1310/2016. Si prevede inoltre, che il Codice venga comunicato ai dipendenti all'atto dell'assunzione ed ai collaboratori esterni al momento della loro assunzione o all'avvio della attività di collaborazione.

Ad ogni buon fine, si ricorda che il Codice previsto dal nuovo articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, definisce doveri minimi di diligenza, realtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Le indicazioni contenute si applicano ai dipendenti della P.A. di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente, mentre costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale.

Esse dovranno essere estese per quanto compatibili, anche tutte le collaborazioni, le consulenze ed ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Oltre ad essere definiti principi generali di comportamento dei dipendenti pubblici, sono individuate le regole di comportamento nei rapporti privati, di servizio, nella conclusione di accordi e nella stipulazione di contratti, nei rapporti con il pubblico, nonché le modalità di partecipazione ad associazioni ed organizzazioni.

Nell'ambito della disciplina degli eventuali conflitti di interessi, vengono introdotti obblighi di comunicazione e l'obbligo di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni ed attività. Il Codice contiene una specifica sezione dedicata ai dirigenti in relazione alle funzioni attribuite, e prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

La Camera di Commercio di Salerno ha inoltre adottato con Delibera di Giunta n. 5 del 21 febbraio 2014, il codice di comportamento integrativo, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001. Anche tale ulteriore Codice di comportamento è stato pubblicato, come previsto dalla Delibera dell'ANAC n. 50 e 77 del 2013, nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Disposizioni generali" – "Atti generali".

Al riguardo, si ricorda che i principi e i contenuti del Codice costituiscono specificazione esemplificativa degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa e, pertanto, la loro inosservanza implica nei confronti del dipendente l'insorgenza di responsabilità disciplinare.

Si chiarisce, inoltre, che i principi e i contenuti del codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Salerno sono da intendersi quale specificazione ulteriore del citato





Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con il d.P.R. n. 62 del 2013.

### LA FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni formativi, come peraltro già fatto per gli scorsi anni, la Camera di Commercio di Salerno provvederà ad individuare, all'interno del programma annuale della formazione, uno o più momenti di formazione sui temi della anticorruzione, dell'etica, della legalità e trasparenza dell'Amministrazione Pubblica.

La programmazione di tali attività formative dovrà temperare le esigenze del vincolo di spesa in relazione al budget dell'Ente assegnato per il periodo di riferimento con l'opportunità di promuovere la legalità e la prevenzione della corruzione, come peraltro previsto dalla Legge n. 190 del 2012. Vale altresì la pena ricordare in questa sede che, secondo l'orientamento espresso dalla Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 276/2013/PAR del 20 novembre 2013, è possibile ritenere sottratte dai limiti di cui all'art. 16, comma 13, d.l. n. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) le spese per la formazione obbligatoria prevista dalla legge n. 190/2012.

La formazione in questione sarà somministrata, anche con la previsione di iniziative differenziate nel corso del triennio di riferimento, al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai Dirigenti, ed al personale assegnato alle U.O. che presidiano attività ritenute maggiormente esposte al rischio di corruzione.

Nei momenti di formazione, i partecipanti, oltre ad approfondire le tematiche previste, potranno condividere le buone pratiche implementate in ambito camerale (best practice) ed i contenuti dei

propri Piani di prevenzione della corruzione e, con l'ausilio dei consulenti della società Infocamere, esamineranno le applicazioni informatiche a supporto dei processi camerali ed, in grado di sostenere la prevenzione della corruzione

Oltre le iniziative in questione, potrà essere prevista anche la partecipazione, di singoli dipendenti di volta in volta individuati, a singoli corsi o seminari, organizzati da soggetti esterni, per la formazione riguardante la predisposizione e l'aggiornamento del Piano Triennale e sulle novità normative connesse.

### ALTRE INIZIATIVE

Compatibilmente con i vincoli di budget, delle risorse a disposizione e della necessità di evitare di non compromettere l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi, nel corso del triennio di riferimento, potranno essere avviate ulteriori iniziative volte alla prevenzione del rischio di corruzione, quale ad esempio, l'adozione di software sviluppati dalla società Infocamere per l'adeguamento a nuove disposizioni normative, in materia di trasparenza e di anticorruzione, ovvero a seguito di feed-back ricevuti dal sistema camerale.

Nell'ambito delle altre iniziative, si segnala che la Camera di commercio di Salerno ha inoltre, attivato già nel corso del 2014 una specifica casella di posta elettronica ([whistleblowing@sa.camcom.it](mailto:whistleblowing@sa.camcom.it)) al quale indirizzare segnalazioni di condotte illecite ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine si riporta in allegato al presente Piano il relativo modello di segnalazione.

Con riferimento, infine, al monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei





procedimenti (par. B.1.1.3 Allegato 1; Tavola 16 del P.N.A.), la Camera di commercio provvede già dal 2014 ad effettuare delle rilevazioni le cui risultanze sono pubblicate nel sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente > Attività e procedimenti > Monitoraggio tempi procedurali.3

In linea con le osservazioni formulate dal Responsabile della prevenzione della corruzione nella relazione annuale, tutte le misure previste nel presente Piano sono attuate conciliando la necessità di prevenire fenomeni corruttivi con le esigenze - talvolta contrapposte - di garantire un'ottimale erogazione dei servizi e di allocare correttamente le risorse - finanziarie e non - a disposizione dell'Ente, ciò anche alla luce del processo di riforma che sta interessando tutte le Camere di commercio.



### Sezione 3: **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **AZIONI DI SVILUPPO E RICONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA**

Anche alla luce di quanto evidenziato nell'analisi del contesto (sezione 2), la CCIAA di Salerno prevede di realizzare alcuni interventi sulla propria struttura organizzativa al fine di:

- ✓ conseguire un posizionamento adeguato rispetto ai nuovi bisogni provenienti dalle imprese del territorio, soprattutto in termini di domanda/attesa di maggior velocità su risposte a bisogni espressi, o anche solo annunciati, e di miglior qualità degli output rilasciati;
- ✓ assecondare i mutamenti tecnologici che impongono variazioni nel proprio flusso operativo;
- ✓ fronteggiare l'innalzamento della competizione con altri fornitori di servizi alle imprese (istituzionali e non) e accelerare i tempi di adattamento delle componenti della struttura maggiormente esposte a tale pressione;
- ✓ accompagnare il processo di cambiamento organizzativo finalizzato a riorientare le prestazioni e rimuovendo eventuali ostacoli procedurali e culturali;
- ✓ dare un nuovo volto all'ente, così da operare scelte più ordinate e progressive, rinvenendo soluzioni meno formalistiche, ma pur sempre corrette, per garantire il successivo reperimento delle giuste professionalità e le dotazioni tecnologiche ritenute indispensabili al disegno.

Nello specifico, per garantire un ottimale presidio dei processi, sono stati previsti cambiamenti alla struttura organizzativa allo scopo di rendere l'intera struttura partecipe del presidio di alcuni processi

chiave e far sì che il personale non operi esclusivamente in unità funzionali separate.

Ovviamente, tali azioni saranno armonizzate con i necessari interventi formativi e di coaching mirato, in modo da incidere sul mindset del personale e per riorientarlo verso le innovazioni ipotizzate, oltre che col necessario mix di nuove professionalità e riconversioni interne.

I molteplici cambiamenti del contesto imprenditoriale locale, all'interno di un tessuto socioeconomico caratterizzato da un clima di incertezza e squilibri, accentuati dalla ben nota pandemia, hanno richiesto al nostro Ente la necessità di esprimere una capacità di adattamento sempre più rapida, per rispondere ai diversi bisogni del mercato e delle imprese, anche in termini di nuove tecnologie e di ripensamento del divario spazio-temporale.

D'altro canto, per aumentare il valore dei servizi offerti, è stato importante adattare la gestione del personale e il coordinamento delle attività, in un'ottica di smaterializzazione dei processi di lavoro e di promozione di integrazione e comunicazione interne.

In questo complesso quadro si collocano i diversi interventi attuati, in termini di:

- messa in atto di azioni di coordinamento fra Aree per una gestione più fluida ed integrata delle attività promozionali e di comunicazione, con la costruzione di una struttura volta a meglio convogliare le sinergie tra le diverse unità organizzative;
- valorizzazione e sviluppo dell'ambito Compliance, quale funzione di tutela dell'Ente in tema di rispetto delle disposizioni normative impartite dal legislatore;



- potenziamento della circolazione delle informazioni all'interno delle Aree, attraverso la creazione di una funzione specifica di coordinamento per gli Sportelli polifunzionali, che favorisca l'uniformità e la coerenza nella gestione delle attività di tutte le sedi;
- efficientamento e semplificazione ulteriore dei processi con la redistribuzione di alcune delle attività della Camera, tramite una nuova configurazione di lavoro suddivisa tra gruppi funzionali per "fasi di vita dell'impresa" e per "tipologia d'impresa" per l'Area Registro delle imprese;
- nuovi sviluppi procedurali della digitalizzazione, che hanno richiesto un'importante attività di programmazione, formazione e gestione di nuove figure professionali in grado di operare su questi strumenti e migliorarne le funzionalità;
- coordinamento delle attività di pianificazione strategica in capo al Segretario generale, quale condotta da seguire per la programmazione futura delle attività.

Questa riorganizzazione non rappresenta un punto di arrivo, quanto piuttosto un importante passo, anche in vista della messa a punto del nuovo ciclo di programmazione quinquennale dell'Ente, per dotare la Camera di strumenti adeguati al presidio degli obiettivi strategici, in un'ottica di sistema integrato, con l'individuazione di nuove soluzioni organizzative in linea con la mission istituzionale e di continuità statutaria.

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO: LAVORO AGILE

L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, ha introdotto una nuova disciplina del lavoro agile, distinguendo tra l'altro, nell'ambito della più generica definizione di "lavoro a distanza", il "lavoro agile" ed il "lavoro da remoto":

– il "Lavoro agile" è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata mediante un Regolamento e accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno delle sedi dell'Amministrazione e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

– il "Lavoro da remoto" - che comprende il "telelavoro domiciliare" - è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, da prestare con vincoli di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Al lavoro agile si applicano poi le disposizioni di cui agli artt. 18-23 della Legge 22.5.2017 n. 81.



Nell'immediato periodo post pandemico il management dell'Ente ha valorizzato ulteriormente l'istituto del lavoro agile declinato dapprima nel Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), e di recente in apposito Regolamento recante la disciplina del lavoro agile approvato a seguito di confronto con le Organizzazioni sindacali che andrà in vigore dal mese di aprile 2023.

### Descrizione del livello di attuazione e individuazione del perimetro di applicazione

In merito al livello di attuazione del lavoro agile nel contesto della Camera di Commercio di Salerno si forniscono alcuni dati, aggiornati al 31 dicembre 2022. Su n. 58 dipendenti dei livelli risultano n. 15 dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, ovvero 25,86% del personale. Nello specifico, per quanto riguarda la ripartizione dei lavoratori agili nelle diverse Aree in cui si struttura l'Ente, sono presenti:

AREA	N. LAVORATORI AGILI	%
I AFFARI GENERALI E GESTIONE DEL PERSONALE	3	20%
II. FINANZE	0	0
III. ANAGRAFE E PATRIMONIO	4	27%
IV. PROMOZIONE ECONOMICA REGOLAZIONE E	3	20%

TUTELA DEL MERCATO		
STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE	5	33%
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Come si evince dai dati riportati, la concentrazione dei lavoratori agili è maggiore nelle Aree a più elevato grado di remotizzabilità dei processi, quali ad esempio l'Area III, in quanto impegnate nella gestione di attività che non richiedono la presenza in sede del dipendente e caratterizzate da un'elevata digitalizzazione delle procedure.

### DESCRIZIONE DELLE FINALITÀ, DELLE MODALITÀ REALIZZATIVE E DEGLI INTERVENTI ORGANIZZATIVI

Partendo dalla situazione attuale appena descritta, la Camera di Commercio di Salerno si propone di proseguire con il ricorso al lavoro a distanza, nella modalità del lavoro agile o del lavoro da remoto, in coerenza con le più recenti disposizioni normative. Plurime sono le finalità che l'Ente intende perseguire nell'attuazione del lavoro agile e/o a distanza:

- ✓ adozione di soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- ✓ la crescita in termini qualitativi dei servizi resi all'utenza;
- ✓ garanzia delle pari opportunità e migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, facendo leva sul concetto di



flessibilità e responsabilità e favorendo, al contempo, il benessere organizzativo ed individuale;

- ✓ la razionalizzazione delle risorse umane e strumentali; una maggiore digitalizzazione dei processi.

e nel rispetto delle seguenti condizioni:

a) verifica che il lavoro agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti: a questo proposito si procede al monitoraggio annuale dell'andamento dei tempi medi di erogazione dei servizi, oltre che al monitoraggio periodico, anche in corso d'anno, sullo stato di avanzamento degli obiettivi di performance assegnati;

b) adeguata rotazione del personale in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza, soprattutto con riferimento ai soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dirigenti e responsabili dei procedimenti amministrativi;

c) utilizzo di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

d) previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato.

Inoltre, una sempre maggiore capacità di lavorare a distanza comporterebbe positive ricadute organizzative, dando nuovo valore al lavoro in presenza: l'interazione diretta sarebbe, in tal modo, ricondotta a momenti di condivisione e coordinamento.

Si continuerà a garantire l'equilibrio, per ciascun dipendente, tra la prestazione resa in presenza e quella resa da remoto, adottando un

modello misto (presenza/remoto), sempre in linea con il principio della prevalenza della prestazione in sede.

Il driver organizzativo sarà rappresentato dal concetto di flessibilità nella configurazione del lavoro agile, intesa quale possibilità per l'Amministrazione di equilibrare il rapporto "lavoro in presenza/lavoro agile" secondo le modalità organizzative più rispondenti ai bisogni contingenti.

L'attivazione del lavoro a distanza avviene su base volontaria, su richiesta del lavoratore e previa sottoscrizione di un accordo a tempo determinato. La durata massima degli accordi sarà stabilita dalla Disciplina interna e da eventuali successivi Avvisi.

In via generale, può svolgere lavoro a distanza tutto il personale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, che svolge attività che siano classificate "remotizzabili" e per le quali inoltre, nel caso del lavoro da remoto, sia possibile garantire, da parte del personale interessato, un elevato grado di autonomia organizzativa ed un presidio costante del processo. Le modalità realizzative del lavoro agile e da remoto saranno definite, nel dettaglio, in sede di revisione della "Disciplina per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile". Il controllo sull'attività resa a distanza si esplica attraverso la valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal Sistema di misurazione e valutazione adottato dalla Camera di Commercio.

Elemento portante rimarrà l'accordo individuale con il lavoratore, che continuerà ad avere il compito di definire i modi e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile e/ da remoto: in particolare, gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione



e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima.

I soggetti che prenderanno parte al processo di pianificazione, implementazione e monitoraggio del lavoro agile sono molteplici, ciascuno in funzione del proprio ruolo ed in accordo con gli atti organizzativi.

In primo luogo, la dirigenza che ha il ruolo di individuare la mappatura dei processi, promuovere e valutare le proposte dei dipendenti, effettuare la verifica sul raggiungimento ottimale dei risultati, nonché il personale dipendente, che continuerà ad essere coinvolto nella presentazione di progetti di lavoro agile.

Altri attori saranno poi rappresentati: dal Responsabile per la Transizione Digitale, che fornirà contributi relativi allo sviluppo dei servizi informatici a supporto del lavoro agile, oltre ad esprimere valutazioni in merito allo stato di attuazione del lavoro agile; dal Comitato Unico di Garanzia, sentito, nell'ambito della sua funzione propositiva, quale interlocutore deputato a indicare elementi funzionali all'incremento del benessere organizzativo, in chiave di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico; dal Nucleo di Controllo e Valutazione, che prenderà parte al processo di monitoraggio periodico, misurazione e valutazione dei risultati, in relazione alla performance organizzativa e individuale.

Infine, saranno coinvolte le diverse Aree della Camera di Commercio, ciascuna per le funzioni di propria competenza: l'Area I, per la gestione giuridico-amministrativa del personale in smart

working e dei relativi contratti individuali; l'Area III, per il supporto informatico e la fornitura dell'infrastruttura tecnologica; la Struttura Pianificazione e controllo di gestione, in capo allo Staff del Segretario Generale, per la cura dei rapporti con ilNCV, la verifica sull'andamento degli indicatori di performance e il raccordo con la dirigenza.

#### SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E ACCESSIBILITÀ

La presente sottosezione ha l'obiettivo di fornire un quadro organico delle numerose attività progettuali finalizzate alla reingegnerizzazione, semplificazione e trasformazione digitale della Camera di commercio di Salerno nelle relazioni con le imprese. Nell'ambito dell'attività dell'Ente si assiste alla progressiva semplificazione dei processi con particolare riferimento a quelli rivolti alle imprese, nonché a quelli finalizzati alla semplificazione dell'attività amministrativa interna sempre maggiormente caratterizzata dalla spinta verso la digitalizzazione sia dei processi interni alla PA sia con riferimento ai servizi erogati ai cittadini. Gli obiettivi generali in tema di digitalizzazione sono declinati sulla base dei principi strategici affermati dal CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) e dall'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale):

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, della comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;





- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

I principali interventi nell'ottica della digitalizzazione, semplificazione ed accessibilità programmati dall'Ente sono:

#### **infrastruttura ICT (hd e rete)**

L'Ente ha affidato la gestione della propria infrastruttura di rete e dei server di dominio in cloud alla società partecipata del sistema camerale Infocamere S.c.p.a. Detta società è stata prequalificata come PSN – Polo Strategico Nazionale – da parte di AGID ed è in attesa della ufficiale inserzione nell'apposito elenco prevista dalla normativa.

Le singole postazioni HD di lavoro sono client locali connesse via rete ai server cloud di dominio presso il PSN.

La configurazione server prevede: cartella PERSONALE (accessibile unicamente dall'utente) – cartella COMUNE accessibile da tutti gli utenti (condivisione dei documenti di interesse generale) – cartella SCANSIONI (accesso utente per ufficio di appartenenza - connessa alle fotocopiatrici in rete con funzioni di stampa, scanner, fax, mal) – cartella UFFICI (accessibile dai singoli utenti appartenenti all'ufficio – ogni dirigente d'area accede alle cartelle degli uffici di propria competenza.

#### **- sistema di posta elettronica**

Gestito dal PSN – tipologia google suite – email singolo per ogni dipendente, strumenti suite – goole drive, meet, calendar, chat ecc – gruppi di posta elettronica;

#### **- protocollo informatico**

gestito dal PSN digitalizzato, conservazione sostitutiva a norma, caselle pec associate al protocollo [cciaa.salerno@sa.legalmail.camcom.it](mailto:cciaa.salerno@sa.legalmail.camcom.it) – [certificazionipa@sa.camcom.it](mailto:certificazionipa@sa.camcom.it) – organigramma – titolario fascicolazione;

#### **- informatizzazione processi interni**

gestita dal PSN – digitalizzazione completa delle procedure contabili (cassa, magazzino, patrimonio, budget, contabilità, visti contabili, atti di liquidazione, fatture, mandati informatico, stipendi del personale) - atti camerali (delibere, determinazioni dirigenziali, provvedimenti del conservatore) – Dirigenti e funzionari con poteri di firma muniti di dispositivi di firma digitale/identità digitale – firma remota e massiva atti e documenti;

#### **- sito istituzionale - albo camerale informatizzato**

#### **- abilitazioni VPN**

Sistemi tecnologici che consentono di efficientare il lavoro del personale dell'Ente, di adottare modalità di lavoro agile con la conseguente necessità di poter accedere da remoto alle applicazioni e ai servizi della propria sede di lavoro - si tratta di uno strumento di connessione per il lavoro al di fuori delle sedi. In particolare la VPN (Virtual Private Network) consente di utilizzare la rete Internet ed i collegamenti a banda larga in modo sicuro e riservato per accedere ad applicazioni tipiche di una rete Intranet - accesso da remoto alle applicazioni in uso ai singoli uffici e al server cloud;





**- PAGO PA**

piattaforma informatizzata MOPA per l'emissione dei singoli avvisi di pagamento PAGO PA per i servizi resi all'utenza, rendicontazione dei pagamenti PAGOPA ed eventuale emissione fatture per servizi commerciali - emissione informatizzata degli avvisi PAGOPA relativi ai procedimenti amministrativi processi verbali – emissione singoli avvisi di pagamento da portale interno MOPA e gestione della relativa rendicontazione;

**- registro delle imprese**

completamente informatizzato – istruttoria digitalizzata;

**- callcenter mail registro imprese**

assistenza utenza sia via mail che telefonica in determinate fasce orarie 5 giorni la settimana;

**- SUAP – impresainungiorno.it – fascicolo informatico d'impresa**

**- certificati di origine**

Presentazione pratica richiesta certificato di origine informatizzata con apposita piattaforma informatizzata;

**- rilascio dispositivi di firma digitale**

(firma, cns) – CA Infocamere Scpa – procedura per il rilascio informatizzata

**- cronotachigrafi digitali;**

- **Spid** (identità digitale) - attivazione

- **cassetto digitale** dell'imprenditore (attivazione);

**- informatizzazione rapporti altre P.A.**

casella PEC certificazionipa@sa.legalmail.camcom.it – sito verifichepa.infocamere.it – convenzioni nazionali UNIONCAMERE;

- **piattaforma fattura elettronica per le imprese;**

- **libri digitali (art.2215 C.C.)**

- **competenze digitali**

risorse umane specializzate attraverso specifici programmi formativi;

**- diritto annuale**

Calcolo e pagamento anche attraverso il portale

<https://dirittoannuale.camcom.it/> pagamenti elettronici - PagoPA;

**- contributi**

informatizzazione richiesta telematica contributi camerali (AGEF – pratica telematica);

**- punto impresa digitale (pid)**

I Punti Impresa Digitale sono strutture di servizio istituiti dalla Camera di Commercio dedicate alla diffusione della cultura e della pratica del digitale nelle MPMI (Micro Piccole Medie Imprese) di tutti i settori economici. Al network di punti «fisici» si aggiunge una rete "virtuale" attraverso il ricorso ad un'ampia gamma di strumenti digitali: siti specializzati, forum e community, utilizzo dei social media. Si è realizzato, attraverso i Pid, una rete formativa capillare per le imprese con il fine di diffondere la cultura digitale per le piccole e medie imprese, focalizzata sulle innovazioni tecnologiche 4.0 e al contempo facilitando l'utilizzo della Firma digitale e sostenendo la diffusione dello Spid.

**- customer relationship management CRM**

Consente alla Camera di Commercio di stabilire con le imprese una nuova modalità di relazione - obiettivi: raggiungere in modo proattivo e coordinato i propri utenti - gestire e tracciare interazioni di front office tra la Camera e l'utenza (comunicazioni email, dashboard, estrazione di report statistici).



## FABBISOGNI DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE

### **CONTESTO NORMATIVO E LINEE GUIDA FP**

L'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997, n.449 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

I due decreti attuativi della delega contenuta nella legge n. 124/2015 per quanto attiene alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, i quali costituiscono l'asse portante della c.d. "riforma Madia": il D.lgs. n.74/2017 (modifiche al D.lgs. n. 150/2009, c.d. "legge Brunetta") e il D.lgs. n. 75/2017, contengono positive misure nei confronti della pubblica amministrazione, quali il passaggio dalla vecchia "pianta organica" alla rimodulazione della dotazione organica in funzione dei fabbisogni programmati di personale (art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4,

comma 1 del D.lgs. n. 75/2017) e la previsione di un piano straordinario di assorbimento del precariato. Inoltre, il D.lgs. n. 74/2017 interviene nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane in servizio, prevedendo criteri di riconoscimento del merito nella valutazione della performance organizzativa e individuale, in coerenza con gli obiettivi strategici di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle amministrazioni.

Al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni, sono state emanate apposite linee-guida con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018 e pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018.

In particolare, le linee-guida di cui sopra definiscono i seguenti indirizzi:

- la dotazione organica si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno che non può essere oltrepassato dal piano triennale dei fabbisogni di personale;
- nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e all'analisi predittiva sulle cessazioni di personale, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;



- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve conseguentemente indicare le risorse finanziarie necessarie, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con il ciclo della performance e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto.

Pertanto le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le apposite linee di indirizzo) possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati "garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione".

### **RIFORMA CAMERALE E IMPATTO SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE**

Il processo di programmazione e definizione del fabbisogno del personale deve tenere conto della riforma introdotta con il D.Lgs 219/2016 "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", che ha previsto, a cura dell'Unione nazionale, la formalizzazione di un

Piano complessivo di razionalizzazione di sedi, uffici e contingenti di personale e conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche, adottato poi con decreto 8/08/2017 del Mise.

L'articolo 3 del D.lgs. 219/2016 aveva inizialmente inibito le capacità assunzionali delle Camere di commercio in funzione del completamento del processo di riforma. Tuttavia, il combinato disposto dagli art. 1, comma 450, della legge n. 145 del 30/12/2018, dalla legge n. 160 del 27/12/2019 (legge di bilancio 2020) e dal decreto "milleproroghe" hanno superato detta limitazione contemplando la possibilità per le Camere non oggetto di accorpamento e per quelle che, invece, avevano completato l'iter relativo di *procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.*

Sulla scorta di quanto innanzi Unioncamere, con nota prot. 3394 del 06/02/2020, ha diramato le prime note di interesse del sistema camerale sul tema delle assunzioni ancorando **gli spazi di assunzione entro i limiti della dotazione organica approvata dal D.M. 16/02/2018) e ell'ambito delle scoperture di organico.**

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

La spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella "corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente" va



necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. “resti assunzionali”: la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale desumibile dai pareri resi dalla Corte dei Conti in riferimento a previsioni dal contenuto del tutto analogo<sup>4</sup>.

Tale assetto resta confermato, in assenza di diverse previsioni normative, anche per la programmazione relativa al 2023.

### **MAPPA DEI SERVIZI E DELLE COMPETENZE**

Occorre innanzitutto fare riferimento alla mappa dei servizi adottata a livello di sistema camerale, per come aggiornata a seguito del Decreto Mise del 7/03/2019, che individua i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche individuate dal comma 2 dell'art. 2 della L.n. 580/1993 e s.i.m.:

- A1 - Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
- A2 - Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato
- A3 - Comunicazione
- B1-B2-B3 - Risorse umane, Acquisti, patrimonio e servizi di sede, Bilancio e finanza

<sup>4</sup> In particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 (entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero) e, soprattutto, Sez. Autonomie 25/2017 che fissa il principio secondo cui “i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini. La Corte si è espressa per l'utilizzo dei resti

- C1 - Semplificazione e trasparenza
- C2 - Tutela e legalità
- D1 - Internazionalizzazione
- D2 - Digitalizzazione
- D3 - Turismo e cultura
- D4 - Orientamento al lavoro ed alle professioni
- D5 - Ambiente e sviluppo sostenibile
- D6 - Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti

Deve essere messo in evidenza che la riforma del sistema camerale ha introdotto alcune nuove funzioni istituzionali amministrative ed economiche relative alla gestione dei Punti Impresa Digitale e dell'orientamento al lavoro e alle professioni ed è in fase di attivazione anche un'ulteriore attività riguardante l'Organismo di Composizione delle Crisi di Impresa.

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Gli ambiti di servizio sopra individuati sono erogati attraverso la struttura organizzativa della Camera di Commercio di Salerno che, allo stato, risulta articolata in quattro Aree dirigenziali ed un'Area di staff al Segretario Generale.

assunzionali che in quanto principio generale è applicabile anche alle Camere di Commercio, come confermato anche da Unioncamere con nota del 12/11/2019.

**Quindi le risorse non utilizzate nel 2019 (anno di prima applicazione dell'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16), calcolate sulle cessazioni 2018, potranno essere utilizzate nel 2020 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2019, e così via.**



## **SERVIZI E COMPETENZE**

Nella predisposizione della pianificazione si tiene conto di una mappa concettuale in cui per ciascun processo gestito dall'Ente è definita la relativa associazione con risorse umane definite sulla base di quattro dimensioni:

- 1) inquadramento contrattuale;
- 2) profilo professionale (declaratorie da CCNL);
- 3) competenze tecniche (saper fare);
- 4) competenze trasversali (saper essere – soft skill).

Una corretta programmazione dei fabbisogni delle risorse umane non può certamente prescindere dalla individuazione di figure professionali funzionali agli obiettivi di outcome che l'Ente intende perseguire nel triennio 2023/2025 oggetto di programmazione.

I servizi individuati nel perimetro di intervento sono raggruppabili in tre macro-categorie di processi:

### **1. Processi di supporto:**

- A1 - Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
- A2 - Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato
- A3 - Comunicazione
- B1-B2-B3 - Risorse umane, Acquisti, patrimonio e servizi di sede, Bilancio e
- Finanza

### **2. Processi Primari – Servizi anagrafici e di regolazione del mercato:**

- C1 - Semplificazione e trasparenza
- C2 - Tutela e legalità

### **3. Processi Primari – Servizi per lo sviluppo dell'economia e per la formazione/mondo del lavoro:**

- D1 - Internazionalizzazione
- D2 - Digitalizzazione
- D3 - Turismo e cultura
- D4 - Orientamento al lavoro ed alle professioni
- D5 - Ambiente e sviluppo sostenibile
- D6 - Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti

Lo strumento di cui la Camera si è dotata per la mappatura delle competenze ritenute necessarie, in linea di massima, per garantire l'erogazione di servizi rientranti nelle suddette macro-categorie, costruisce in corrispondenza di ciascuna Area contrattuale un'articolazione in base al seguente schema popolato, in via sperimentale, nell'ambito di progetto pilota realizzato da Unioncamere.

Da tenere presente che le esemplificazioni dei profili proposti hanno, allo stato, natura meramente indicativa dovendo preliminarmente celebrarsi la procedura di confronto ex art. 5 comma 3 lett. c) del CCNL 16/11/2022 con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del medesimo contratto collettivo di comparto.



1. PROCESSI DI SUPPORTO

AREA	PROFILO	SPECIFICHE PROFESSIONALI	REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO	ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.	<p>Svolge attività altamente specialistica ad elevato profilo a supporto degli organi istituzionali e delle strutture interne.</p> <p>Garantisce la correttezza e la trasparenza del sistema di governo economico, finanziario e fiscale dell'Ente.</p> <p>Definisce procedure e standard ottimali, monitora l'efficacia e l'efficienza dei processi e garantisce la conformità alle norme.</p> <p>Si occupa del processo di acquisizione di beni, servizi e lavori, gestisce gli immobili dell'Ente e i relativi contratti.</p> <p>Si occupa della gestione delle risorse umane in tutti i suoi aspetti.</p> <p>Garantisce la corretta produzione, distribuzione e archiviazione dei documenti per il sistema camerale.</p> <p>Può essere responsabile della gestione di processi, anche complessi, e dei relativi risultati, coordinando le eventuali risorse umane coinvolte.</p> <p>Può partecipare alla formulazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente.</p> <p>Si occupa di elaborare studi e dati sull'andamento dell'economia e dei trend di mercato e dei consumi.</p>	Laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali	Specialista per la gestione del bilancio
				Specialista amministrativo e governance
				Specialista in gestione documentale e conservazione a norma
				Specialista per la gestione delle risorse umane ed organizzazione
				Specialista sistemi di controllo
				Specialista tecnico di infrastrutture e sicurezza
Specialista gestione patrimonio e sicurezza lavoro, acquisti di beni-servizi e lavori				





		Gestisce e coordina i processi di comunicazione esterna e istituzionale		Specialista di ricerca e analisi di mercato
				Specialista di comunicazione
Area degli Istruttori (ex cat. C)	<p>Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche.</p> <p>Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.</p>	<p>Nell'ambito di direttive generali, si occupa del budget, dell'analisi dei costi e degli scostamenti. Verifica la conformità delle attività e delle procedure interne. Fornisce assistenza e supporto su atti e adempimenti della Presidenza, della Giunta, del Consiglio, del Segretario Generale e dei dirigenti. Segue le attività in materia di organizzazione e gestione del personale. Si occupa della corretta rilevazione, registrazione e gestione dei fatti contabili e amministrativi. Segue il processo di approvvigionamento dei beni e servizi dell'Ente. Collabora alla definizione delle procedure di conformità rispetto agli aspetti amministrativi. Esegue istruttorie e predisponde provvedimenti in maniera completa ed autonoma. Svolge specifiche funzioni di raccolta, elaborazione e lettura dei dati economici e statistici</p>	<b>Scuola secondaria di secondo grado</b>	<p>Istruttore amministrativo per il controllo</p> <p>Istruttore amministrativo istituzionale</p> <p>Istruttore amministrativo contabile</p> <p>Istruttore per la gestione del patrimonio, acquisti di beni-servizi e lavori</p> <p>Istruttore amministrativo per la gestione delle risorse umane e organizzazione</p> <p>Istruttore di ricerca e analisi di mercato</p>
Area degli operatori esperti (ex cat. B1 e b3)	<p>Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di</p>	<p>Sulla base di specifiche istruzioni, fornisce assistenza nella predisposizione di atti e adempimenti, su aspetti amministrativi e contabili. Svolge compiti di supporto all'attività di raccolta, gestione ed elaborazione</p>	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione	Assistente servizi supporto interno





	<i>direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.</i>	<i>di dati e delle informazioni connesse, nonché della loro divulgazione, eventualmente avvalendosi dell'utilizzo di banche dati ed applicativi</i>		
Area degli Operatori (ex cat. A)	<i>Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampliamenti fungibili.</i>	<i>Sulla base di specifiche istruzioni, svolge compiti ausiliari.</i>	<i>Assolvimento dell'obbligo scolastico</i>	<i>Operatore servizi di supporto interno</i>

## **2. PROCESSI PRIMARI – SERVIZI ANAGRAFICI E DI REGOLAZIONE DEL MERCATO**

<b>AREA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>SPECIFICHE PROFESSIONALI</b>	<b>REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO</b>	<b>ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI</b>
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la	Svolge attività specialistica ad elevato profilo in campo anagrafico/certificativo e della regolazione del mercato. Monitora l'andamento delle attività e controlla gli indicatori di servizio al fine del miglioramento continuo della qualità. Promuove sinergie per l'integrazione ottimale dei processi, formulando proposte di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e delle metodologie di lavoro in linea con l'agenda digitale e nell'ottica della	Laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali	<i>Specialista anagrafico certificativo – registro imprese - e rapporti con l'utenza e PP.AA.</i>
				<i>Specialista tutela e regolazione del mercato</i>
				<i>Specialista verifiche metriche e sicurezza dei prodotti</i>



	<i>responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.</i>	soddisfazione delle esigenze degli utenti/clienti. Può essere responsabile della gestione di processi, anche complessi, e dei relativi risultati, coordinando le eventuali risorse umane coinvolte. Può partecipare alla formulazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente.		Specialista risoluzione alternativa delle controversie
<i>Area degli Istruttori (ex cat. C)</i>	<i>Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.</i>	Nell'ambito di direttive generali, provvede ai rapporti con l'utenza ricevendo, tra l'altro, atti, documenti e dichiarazioni e rilasciando estratti, certificati e attestati, anche in via telematica. Istruisce pratiche in maniera completa ed autonoma. Svolge attività di assistenza informativa connessa al settore di competenza e gestisce relazioni sia nei confronti dell'utenza che degli altri enti ed amministrazioni.	<b>Scuola secondaria di secondo grado</b>	<i>Istruttore anagrafico certificativo – registro imprese e rapporti con l'utenza e PP.AA.</i>
				<i>Istruttore tutela e regolazione del mercato</i>
				<i>Istruttore verifiche metriche e sicurezza dei prodotti</i>
				<i>Istruttore risoluzione alternativa delle controversie</i>
<i>Area degli operatori esperti (ex cat. B1 e b3)</i>	<i>Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.</i>	Sulla base di specifiche istruzioni, collabora e fornisce assistenza su atti ed istruttorie, verifica procedure e procedimenti interni e si occupa della risoluzione di problematiche semplici relative a servizi amministrativi, anagrafici e di regolazione del mercato. Sulla base di specifiche istruzioni, provvede a compiti semplici di supporto ai servizi di sportello e alle attività di backoffice.	<i>Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione</i>	<i>Assistente servizi anagrafici e di regolazione del mercato</i>



**3. PROCESSI PRIMARI – SERVIZI PER LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA E PER LA FORMAZIONE/MONDO DEL LAVORO**

<b>AREA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>SPECIFICHE PROFESSIONALI</b>	<b>REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO</b>	<b>ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI</b>
<p><i>Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)</i></p>	<p><i>Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.</i></p>	<p>Svolge attività specialistica ad elevato profilo in ambito promozionale e di sviluppo. Si occupa della pianificazione, progettazione e monitoraggio di progetti e di iniziative, in materia di turismo, cultura e marketing territoriale, transizione ecologica, energetica e digitale, innovazione e credito, e finanza agevolata, orientamento al lavoro e internazionalizzazione del sistema produttivo. Elabora previsioni e fornisce indicazioni utili per i piani di sviluppo dell'offerta camerale, di innovazione e di sostegno alle imprese. Gestisce e coordina i processi di comunicazione esterna e istituzionale. Può essere responsabile della gestione di processi, anche complessi, e dei relativi risultati, coordinando le eventuali risorse umane coinvolte. Può partecipare alla formulazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente. Valorizza il capitale umano per sostenere lo sviluppo dei sistemi produttivi, facendo da anello di congiunzione tra formazione e impresa, a partire dalle esigenze di professionalità e competenze degli operatori economici.</p>	<p><i>Laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali</i></p>	<i>Specialista servizi digitali</i>
				<i>Specialista promozionale</i>
				<i>Specialista orientamento al lavoro</i>
				<i>Specialista finanza agevolata</i>
				<i>Specialista internazionalizzazione</i>



<p><i>Area degli Istruttori (ex cat. C)</i></p>	<p><i>Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.</i></p>	<p>Si occupa di snellire, semplificare e digitalizzare i servizi amministrativi e sviluppare funzionalità multimediali. Collabora allo sviluppo di iniziative promozionali a favore dell'economia del territorio. Fornisce informazioni ed esegue istruttorie sui bandi di contributo alle imprese. Partecipa alla definizione dei progetti relativi all'ambiente e all'economia circolare. Attraverso i servizi di orientamento la Camera realizza iniziative di orientamento all'autoimpiego e alla creazione d'impresa, favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e, con la collaborazione di soggetti pubblici e privati, mette a disposizione tirocini formativi e percorsi di orientamento e formazione.</p>	<p><b>Scuola secondaria di secondo grado</b></p>	<p><i>Istruttore in servizi e tecnologie digitali</i></p>
				<p><i>Istruttore in attività promozionali</i></p>
				<p><i>Istruttore amministrativo per l'orientamento al lavoro</i></p>
				<p><i>Istruttore finanza agevolata</i></p>
				<p><i>Istruttore servizi internazionalizzazione</i></p>
<p><i>Area degli operatori esperti (ex cat. B1 e b3)</i></p>	<p><i>Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.</i></p>	<p>Sulla base di specifiche istruzioni, collabora e fornisce assistenza sia alle strutture interne che all'utenza su tutte le attività promozionali, di sviluppo dei servizi per il territorio.</p>	<p><i>Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione</i></p>	<p><i>Assistente servizi promozionali e di sviluppo</i></p>



**DOTAZIONE ORGANICA**

La Camera di Commercio di Salerno, nonostante il decremento del 13% del personale tra il 2016 ed il 2022, ha sinora garantito un adeguato presidio delle proprie funzioni amministrative, economiche e promozionali massimizzando gli sforzi organizzativi e concentrando l'attenzione sul mantenimento degli standard di qualità e di performance.

A fronte di una disamina degli uffici e dei servizi, anche alla luce delle crescenti funzioni attribuite alle Camere, emerge un quadro ove alcuni ambiti di attività nuovi e strategici dovranno tuttavia essere sempre più adeguatamente presidiati, assicurando nel contempo la massima continuità istituzionale.

Emerge, dunque, la necessità di garantire le condizioni ottimali per il pieno raggiungimento degli obiettivi di performance e di outcome come previsti nei documenti di programmazione dell'Ente, oltre che per taluni degli uffici interessati da cessazioni dal servizio, assicurando risorse umane in funzione del volume e dei contenuti delle attività. Ciò rende necessario acquisire profili inquadrati nell'area degli istruttori a garanzia dell'efficiente svolgimento di tutti i compiti istituzionali assegnati con precipuo riferimento alla tematica della transizione digitale, ecologica e della sburocratizzazione e tenuto conto dei seguenti skills driver: tensione all'innovazione, conoscenze in settori specifici, informazione e assistenza alle imprese, attenzione e capacità di ascolto dei bisogni dei fruitori esterni ed interni dei territori, proattività, conoscenze organizzative e gestionali con particolare riferimento alla gestione dei processi interni.

Si rende, perciò, necessario irrobustire numericamente la suddetta area degli istruttori anche in una logica di omogeneizzazione con i valori

del sistema camerale per le altre aree ed in considerazione del fatto che, come si vedrà appresso, le cessazioni di personale nel prossimo triennio insisteranno proprio in detta area.

Di seguito viene illustrata la comparazione tra l'attuale dotazione organica della Camera di commercio di Salerno, come prevista dal Piano di razionalizzazione approvato dal Ministero dello Sviluppo Economico con D.M. 16/02/2018, il personale in servizio alla data del 1 gennaio 2023 con le relative scoperture di organico e la rimodulazione della stessa dotazione ad invarianza numerica e dei saldi di finanza pubblica

AREA/ CATEGORIA CCNL 16/11/2022	DOTAZIONE ORGANICA DM 16/02/2018	POSTI OCCUPATI al 01/01/2023	POSTI SCOPERTI al 01/01/2023	RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA 01/01/2023	VARIAZIONI
Dirigenti	4	4	0	4	0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Categoria D3	5	4	1	4	-1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Categoria D1	22	20	2	20	-2
Area degli istruttori Categoria C	32	28	4	37	+5
Area degli operatori esperti Categoria B1	3	1	2	1	-2
Area degli operatori Categoria A	1	1	0	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>67</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>67</b>	<b>0</b>



La dotazione fotografa la consistenza di personale in servizio al momento dell'indagine effettuata da Unioncamere - prescindendo da un'effettiva rilevazione dei fabbisogni - e, sempre ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, va rivalutata annualmente in coerenza con il programma di attività e con gli obiettivi strategici definiti dall'Ente, garantendo la neutralità finanziaria e il rispetto dei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, anche secondo le linee di indirizzo generali definite, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione emanate nel maggio 2018.

Ai fini dell'obbligo di ricognizione previsto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 non risulta Personale in soprannumero né eccedenza di personale rispetto alla dotazione organica rimodulata. Si evidenzia invece una carenza complessiva pari a 9 unità.

In particolare, con specifico riferimento alla possibilità che la rimodulazione includa anche la dotazione organica del personale dirigenziale vi è un recente pronunciamento del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota Unioncamere prot. n. 20633 del 22.11.2021) a mente del quale laddove *l'ente disponga di spazi di flessibilità adeguati, fermo restando il potenziale limite finanziario massimo di cui all'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001, può ricorrere ad una rimodulazione della dotazione organica complessiva nella quale l'incremento di unità all'interno di una determinata categoria sia compensato da equivalente diminuzione, in termini finanziari, di unità di personale in altre categorie.*

Ciò considerato, la rimodulazione della dotazione organica e del conseguente fabbisogno per il triennio 2023-2025, è individuata come segue:

AREA	Nuova dotazione organica	Personale in servizio al 1 gennaio 2023	Posti da ricoprire
Dirigenti	4	4	0
Area dei funzionari ed EQ (ex cat. D)	24	24	0
Area degli istruttori (ex car. C)	37	28	9
Area degli operatori esperti (ex Cat. B)	1	1	0
Area degli operatori (ex Cat. A)	1	1	0
	<b>67</b>	<b>58</b>	<b>9</b>

### **PREVISIONE CESSAZIONI NEL TRIENNIO**

Considerata la portata triennale del piano dei fabbisogni, si riportano di seguito le cessazioni di personale per l'anno 2022 e quelle previste per gli anni 2023 e 2024.

Le cessazioni relative all'anno 2022 corrispondono a un dato definitivo, mentre le cessazioni relative agli anni 2023 e 2024 – in ragione dell'evoluzione della normativa in materia previdenziale e di





eventuali modifiche della disciplina relativa alle facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni e in particolare delle Camere di commercio – saranno integrate e meglio specificate nei prossimi aggiornamenti del presente Piano.

	<b>N. DIPENDENTI</b>	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>
CESSAZIONI 2022	2	57.983,27
CESSAZIONI 2023	3	92.048,65
CESSAZIONI 2024	4	117.928,93

### **SPESA POTENZIALE MASSIMA**

Lo scenario delineato dalle disposizioni normative, dalle Linee guida ministeriali e dalle pronunce della Corte dei Conti, impone di partire dalle dotazioni organiche approvate con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16/02/2018 e di ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione secondo l'ordinamento professionale dell'Ente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria.

La dotazione organica, espressa in termini finanziari, assume il significato di "dotazione di spesa potenziale massima" ed è calcolata in base agli oneri per il personale che ne costituisce la configurazione vigente al momento della pianificazione. Resta fermo che - come precisano le stesse linee di indirizzo della Funzione Pubblica - in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali, non può essere superiore alla

spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Pertanto, alla luce delle nuove disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale è possibile, valutando le esigenze organizzative e la disponibilità di risorse umane e finanziarie, procedere ad una rimodulazione della stessa che non comporti costi aggiuntivi rispetto a quella definita dal MISE. Nella tabella sottostante si rappresenta la dotazione organica approvata dal MISE espressa in termini finanziari.

Categoria	Personale DM 16.02.2018	Stipendio base con EP conglobato	Stipendio annuo per 13 mensilità	Oneri Previdenziali 23,8 %	Oneri Assistenziali 0,093 %	Irap 8,50%	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
Dirigenti	4	3.481,60	45.260,80	10.772,07	10,02	3.847,17	59.890,06	239.560,23
funzionari di categoria "D3"	5	2.212,81	28.766,51	6.846,43	6,37	2.445,15	38.064,46	190.322,29
funzionari di categoria "D1"	22	1.934,36	25.146,71	5.984,92	5,57	2.137,47	33.274,67	732.042,67
dipendenti di categoria "C"	32	1.782,74	23.175,61	5.515,79	21,55	1.969,93	30.682,88	981.852,30
dipendenti di categoria "B1"	3	1.586,21	20.620,72	4.907,73	19,18	1.752,76	27.300,39	81.901,17
dipendenti di categoria "A"	1	1.503,70	19.548,07	4.652,44	18,18	1.661,59	25.880,27	25.880,27
<b>Totale</b>	<b>67</b>							<b>2.251.558,91</b>

In conformità alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'8.5.2018, la dotazione organica va



espressa in termini finanziari indicando il valore di spesa potenziale massima sostenibile, che si ottiene riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale, 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 PTFP, 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.

Per i motivi suesposti il presente Piano dei fabbisogni propone di procedere ad una rimodulazione della dotazione organica, la quale assicura neutralità finanziaria, o, comunque, un risparmio di risorse, come previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Pertanto, la rimodulazione quantitativa prevede le seguenti misure:

- a) la riduzione di 3 posti dell'area dei funzionari (n. 1 unità ex Cat. D3 e n. 2 unità ex Cat. D1), limitando quindi la consistenza

di questa categoria anche in coerenza con le dinamiche registrate a livello di sistema camerale;

- b) l'incremento di 5 posti della dotazione dell'area degli istruttori (ex cat. C), anche tenuto conto delle cessazioni previste nel periodo 2022/2024;
- c) la riduzione di 1 posto dell'area degli operatori esperti (ex Cat. B1), limitando quindi la consistenza di questa categoria.

Siffatta rimodulazione muove anche dalla constatazione che – a livello di sistema camerale – l'incidenza dell'area dei funzionari ed EQ sul totale dei dipendenti in servizio (25%) risulta ampiamente al di sotto dell'incidenza rilevata presso l'Ente camerale, ove il rapporto tra le unità presenti nella suddetta area (27) ed il totale dei dipendenti (67) risulta pari al 40%.

Sulla scorta di siffatta rimodulazione la dotazione organica in termini finanziari è così rappresentata:



DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA								
Categoria	Personale	Stipendio base con EP conglobato	Stipendio annuo per 13 mensilità	Oneri Previdenziali 23,8 %	Oneri Assistenziali 0,093 %	Irap 8,50%	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
Dirigenti	4	3.481,60	45.260,80	10.772,07	10,02	3.847,17	59.890,06	239.560,23
Area dei funzionari ed EQ (ex cat. D3)	4	2.212,81	28.766,51	6.846,43	6,37	2.445,15	38.064,46	152.257,83
Area dei funzionari ed EQ (ex cat. D1)	20	1.934,36	25.146,71	5.984,92	5,57	2.137,47	33.274,67	665.493,33
Area degli istruttori (ex cat. C)	37	1.782,74	23.175,61	5.515,79	21,55	1.969,93	30.682,88	1.135.266,72
Area degli operatori esperti (ex cat. B)	1	1.586,21	20.620,72	4.907,73	19,18	1.752,76	27.300,39	27.300,39
Area degli operatori (ex cat. A)	1	1.503,70	19.548,07	4.652,44	18,18	1.661,59	25.880,27	25.880,27
	<b>67</b>							<b>2.245.758,77</b>

Dunque, in termini finanziari la dotazione rimodulata presenta un costo teorico (Euro 2.245.758,77) entro i limiti di quello di cui al DM di riordinamento del sistema camerale (Euro 2.251.558,91).

Il calcolo della spesa potenziale massima, nonché delle cessazioni dell'anno precedente e degli oneri disponibili per le assunzioni, è stato fatto tenendo conto dei nuovi livelli retributivi stabiliti, per il personale dirigenziale dal CCNL del 17.12.2020 e per il personale dei livelli dal CCNL del 16.11.2022, seguendo i criteri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle proprie note circolari n. 46078 del 18.10.2010 e 11786 del 22.2.2011.

Nei calcoli devono sempre essere utilizzati criteri omogenei, pertanto, a differenza dei Piani redatti per gli anni precedenti, per il personale dei livelli è stato considerato anche l'elemento perequativo che, a norma del CCNL 16.11.2022 (art. 76), cesserà successivamente di essere corrisposto come specifica voce retributiva e sarà conglobato nello stipendio tabellare. In particolare, l'elemento perequativo considerato, sia per il calcolo delle cessazioni che degli oneri assunzioni, è espresso nel suo valore a regime indicato nella Tabella F del CCNL 16.11.2022.

La Spesa massima potenziale comprende stipendio base con elemento perequativo conglobato, tredicesima, oneri previdenziali e assistenziali ed IRAP.

*Assumendo conseguentemente, quale punto di partenza, la spesa potenziale massima della dotazione rimodulata di € 2.245.758,77 occorre calcolare con i medesimi parametri la spesa del personale in servizio 01/01/2023 (58 unità) così come quantificata nella seguente tabella.*



Categoria	Personale	Stipendio base con EP conglobato	Stipendio annuo per 13 mensilità	Oneri Previdenziali 23,8 %	Oneri Assistenziali 0,093 %	Irap 8,50%	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
Dirigenti	4	3.481,60	45.260,80	10.772,07	10,02	3.847,17	59.890,06	239.560,23
funzionari di categoria "D3"	4	2.212,81	28.766,51	6.846,43	6,37	2.445,15	38.064,46	152.257,83
funzionari di categoria "D1"	20	1.934,36	25.146,71	5.984,92	5,57	2.137,47	33.274,67	665.493,33
dipendenti di categoria "C"	28	1.782,74	23.175,61	5.515,79	21,55	1.969,93	30.682,88	859.120,76
dipendenti di categoria "B1"	1	1.586,21	20.620,72	4.907,73	19,18	1.752,76	27.300,39	27.300,39
dipendenti di categoria "A"	1	1.503,70	19.548,07	4.652,44	18,18	1.661,59	25.880,27	25.880,27
<b>Totale</b>	<b>58</b>							<b>1.969.612,81</b>

Pertanto, rilevato che la differenza tra spesa potenziale massima, pari ad € 2.245.758,77, e la spesa effettiva del personale in servizio all'01/01/2023, pari ad € **1.969.612,81**, corrisponde a € **276.145,96**, la spesa per nuove assunzioni va contenuta entro tale cifra, alla quale, tuttavia, occorre aggiungere, ai sensi dell'art. 1, comma 450, della legge 145/2018, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio che, qualora dovesse risultare inferiore al suddetto importo € 276.145,96, andrebbe a diminuire detta capacità assunzionale.

### CAPACITA' ASSUNZIONALI 2023 – 2025

In relazione alle capacità assunzionali relative al triennio 2023 – 2025, utilizzando i medesimi parametri adottati per definire la spesa

<sup>5</sup> la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale secondo cui "i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione" (Sezione Autonomie Corte conti 25/2017).

potenziale massima e la spesa del personale in servizio in modo da garantire il principio di omogeneità dei dati, si rappresentano le seguenti previsioni.

Gli oneri derivanti dal presente Piano triennale dei fabbisogni di personale saranno stanziati nei bilanci di previsione del triennio di riferimento.

### PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI

#### PIANO OCCUPAZIONALE 2023

La spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente va integrata con la spesa recuperabile dai c.d. "resti assunzionali"<sup>5</sup>. Quindi le risorse non utilizzate nel 2020, calcolate sulle cessazioni 2019, possono essere utilizzate nel 2021 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2020, e così via, per il triennio.

Considerato che l'impianto regolativo delle capacità assunzionali delle CCIAA si basa sull'art. 3 del Dlgs. 219/2016, derogato in parte dalla legge di bilancio 145/2018 che ha inserito il comma 9 bis, e confermato nel regime delle assunzioni dalla legge di bilancio 160/2019, sono utilizzabili i resti delle capacità assunzionali limitatamente al triennio precedente 2019, 2020 e 2021<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> La possibilità di recupero dei resti è un dato pacificamente acquisito: v. anche Corte Conti Sez. Riunite 52/2010 e Sez. Lombardia 167/2011, entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero. Si possono cumulare solo i resti relativi alle assunzioni possibili a partire dal 2019 (calcolate sulle cessazioni 2018) e anni successivi



Adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio è quella risultante dalle seguenti tabelle.

**Anno 2019 - Economie cessazioni 152.623,71**

Categoria	Numero unità cessate	Dipendenti cessati	Stipendio base con EP conglobato	Stipendio annuo per 13 mensilità	Oneri Previdenziali 23,8 %	Oneri Assistenziali 10,093 %	Irap 8,50%	Totale costo per unità	CESSAZIONI
funzionari di categoria "D1"	1	V** G**	1.934,36	25.146,71	5.984,92	5,57	2.137,47	33.274,67	33.274,67
dipendenti di categoria "C"	3	D**T**	1.782,74	23.175,61	5.515,79	21,55	1.969,93	30.682,88	92.048,65
		G**A**							
		T**O**							
dipendenti di categoria "B1"	1	C**F**	1.586,21	20.620,72	4.907,73	19,18	1.752,76	27.300,39	27.300,39
<b>Totale</b>	<b>5</b>								<b>152.623,71</b>

**Anno 2020 – Economie cessazioni 30.682,88**

Categoria	Numero unità cessate	Dipendenti cessati	Stipendio base con EP conglobato	Stipendio annuo per 13 mensilità	Oneri Previdenziali 23,8 %	Oneri Assistenziali 10,093 %	Irap 8,50%	Totale costo per unità	CESSAZIONI 2020
dipendenti di categoria "C"	1	S**A**	1.782,74	23.175,61	5.515,79	21,55	1.969,93	30.682,88	30.682,88
dipendenti di categoria "B1"	1	B**G**	1.586,21	20.620,72	4.907,73	19,18	1.752,76	27.300,39	27.300,39
<b>Totale</b>	<b>2</b>								<b>57.983,27</b>

La Direttiva DFP n. 1/2019 recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette" sottolinea che, anche in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura

della quota d'obbligo. Le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni: in sostanza, le dinamiche inerenti a questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata. Pertanto, secondo la medesima Direttiva, "le assunzioni delle categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale", quindi non sono soggette ai vincoli dell'art. 3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. 219/2016.

Ne consegue che per il 2020 le economie realizzate per la cessazione dell'unità di categoria B1 non può essere considerata dal momento che trattavasi di categoria protetta.

Le economie per l'anno 2020 sono perciò pari ad Euro 30.682,88

**Anno 2021 – Economie cessazioni 99.430,23**

Categoria	Numero unità cessate	Dipendenti cessati	Stipendio base con EP conglobato	Stipendio annuo per 13 mensilità	Oneri Previdenziali 23,8 %	Oneri Assistenziali 10,093 %	Irap 8,50%	Totale costo per unità	CESSAZIONI 2021
funzionari di categoria "D3"	1	R** P**	2.212,81	28.766,51	6.846,43	6,37	2.445,15	38.064,46	38.064,46
dipendenti di categoria "C"	2	E**A**	1.782,74	23.175,61	5.515,79	21,55	1.969,93	30.682,88	61.365,77
		S**A**							
<b>Totale</b>	<b>3</b>								<b>99.430,23</b>

Budget assunzionale 2023

CESSAZIONI ANNO 2022	RESTI ASSUNZIONALI 2019/2021	BUDGET DISPONIBILE 2023
57.983,27	282.736,82	340.720,09



Poiché il budget assunzionale potenzialmente disponibile per il 2023 (€ 340.720,09) sommato alla spesa per il personale in servizio all'01/01/2023 (€ 1.969.612,81) pari a € 2.310.332,90 risulta superiore alla spesa massima consentita per il vincolo di finanza pubblica esposto in precedenza (€ 2.245.758,77), il budget disponibile risulta pari ad Euro 276.145,96.

Nell'individuazione dei profili professionali da acquisire mediante ingressi dall'esterno, si è tenuto conto di più fattori, quali l'analisi dei fabbisogni effettuata con la dirigenza camerale, il nuovo quadro del sistema professionale delineato dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, la realizzazione degli obiettivi strategici previsti dalla Relazione Previsionale e programmatica 2023 e il ruolo attivo giocato da questa Camera nel percorso di ripresa in sintonia con i temi strategici del PNRR (digitalizzazione, transizione ambientale e sviluppo infrastrutturale).

In base a quanto sopra esposto, si riportano di seguito le previsioni assunzionali:

assunzione mediante concorso pubblico di n. 9 unità appartenenti all'area Istruttori (cat. C) per un costo pari a € 214.780,19;

Le risorse ex art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022 pari al valore massimo dello 0,55% sul monte salari 2018 (Euro 1.983.476) quantificate in Euro 10.909,12 saranno utilizzate – per le progressioni tra le aree - entro il termine del 31/12/2025 a norma del comma 6

dello stesso articolo tenuto conto di quanto prescritto dal comma 1 bis dell'art. 52 del D. Lgs. 165/01.

Su tale ultimo aspetto esiste tuttavia una oggettiva incertezza applicativa in considerazione dell'alternarsi di orientamenti discordanti in ordine alla effettuazione delle progressioni tra le aree con la suddetta procedura transitoria, ovvero se le stesse, beneficiando di una fonte di finanziamento autonoma rispetto alle ordinarie facoltà assunzionali introdotta dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), possano essere effettuate in deroga alla riserva prevista dal suddetto art. 52 del D. Lgs. 165/01, senza osservare il principio di adeguato accesso dall'esterno del 50% del fabbisogno.

Pertanto, la rimodulazione della dotazione organica con la riduzione di 3 posti nell'area dei funzionari ed EQ rimane sospensivamente condizionata ai necessari chiarimenti sulla materia, fermo restando l'intendimento di dare seguito all'assunzione delle 9 unità dell'area degli istruttori.

#### **Step procedurali previsti per le procedure da avviare nel 2023**

- Previa relazioni sindacali, approvazione in Giunta del Piano fabbisogno, con contestuale copertura nel Preventivo economico;
- Aggiornamento Regolamento sulle modalità di acquisizione delle risorse umane;
- verifica, con riferimento a tutte le procedure di acquisizione, in merito all'assenza di personale camerale in soprannumero ai sensi dell'art. 3 commi 6 e 7 del D.Lgs. 219/2016 e dell'art. 7





del D.M. 16/02/2018 e all'assenza di personale da riassegnare a seguito di collocazione in disponibilità da altre Pubbliche Amministrazioni come previsto dall'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

- non effettuazione delle procedure di mobilità volontaria esterna previste dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001, in quanto l'ente ritiene di avvalersi della facoltà di cui all'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, come prorogata dal D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021, in base alla quale, fino al 31 dicembre 2024, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico, è consentito dar corso a nuove assunzioni senza necessità di svolgere previamente dette procedure;
- concorso pubblico per i posti che non si coprano con gli step precedenti

### **Fabbisogno qualitativo: profili e competenze professionali**

Le valutazioni quantitative sopra descritte rappresentano un vincolo nella definizione dei fabbisogni prioritari ed emergenti, dal punto di vista qualitativo, delle nuove risorse umane da acquisire.

La meta da raggiungere è rappresentata da:

- **un cambiamento rivolto all'interno dell'organizzazione**, attraverso la continua manutenzione e implementazione dei sistemi di coinvolgimento del personale, si persegua una più approfondita conoscenza dei dipendenti, in termini di competenze e soft skill, favorendone l'evoluzione continua, soprattutto in ambito digitale, anche attraverso processi di knowledge sharing proattivi;
- **un cambiamento rivolto all'esterno**: verso le imprese, proponendosi nei loro confronti come agente di cambiamento, ad esempio nell'affrontare i processi di digitalizzazione, che rappresentano

sempre di più un imprescindibile strumento di sviluppo e di risposta alle crisi.

L'obiettivo è quello di coinvolgere proattivamente le imprese in processi di trasformazione digitale con un bottom-up approach: diffondere la conoscenza per creare una cultura del digitale che alimenti un circolo evolutivo virtuoso.

Alla luce dell'importante ricambio generazionale cui ci si appresta ad assistere nel settore pubblico, anche in termini di competenze richieste, ciò rappresenta quindi un passaggio essenziale ad un approccio strategico nei confronti del bisogno di attirare, selezionare e trattenere i lavoratori più competenti, ovvero, detto in altri termini, di dedicare risorse ed energie ad attività c.d. di employer branding, giacché diventa pressante, per la PA come per il privato, l'esigenza di fidelizzare la propria forza lavoro. L'immagine estremamente positiva della Camera contribuisce, per questa via, a superare quel deficit di attrattività dei talenti che rappresenta uno dei problemi con cui più comunemente si scontra la ricerca di risorse umane nella Pubblica Amministrazione, rispetto a quanto non accada per le aziende private, a causa di un minor valore generalmente riconosciuto alla "reputazione" della prima, come datore di lavoro, rispetto alle seconde. In questo senso, sia l'engagement del personale in servizio sia il reclutamento di nuove risorse, possono sicuramente trarre vantaggio dai risultati raggiunti dall'Ente nel comunicare i propri valori e gli aspetti positivi connessi al pubblico impiego, che possono portare a una scelta professionale di questo tipo anche al di là delle motivazioni intrinseche legate all'idea del rendere un servizio alla collettività.



La Camera di Commercio di Salerno rappresenta una delle realtà pubbliche in cui la digitalizzazione è più presente dal punto di vista infrastrutturale. Tuttavia, il peso assunto nell'ultimo anno dal lavoro agile, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ha fatto emergere, da un lato, l'esistenza di diversi livelli di competenze digitali tra i lavoratori dell'ente, le cui potenzialità sembrano presentare ancora notevoli margini di miglioramento, e dall'altro, una vera e propria carenza di figure professionali specifiche.

L'approccio alla trasformazione digitale può trarre enormi vantaggi da una rielaborazione dell'idea di prestazione lavorativa come agile e smart al tempo stesso, e cioè non solo (e semplicemente) uno svolgimento a distanza delle attività normalmente svolte in ufficio ma un cambiamento culturale nell'approccio al lavoro, in cui il contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati sia valutato tanto più positivamente quanto più si dimostri versatile, efficiente, creativo oltre che elastico e rapido.

Per farlo bisogna però essere consapevoli che, al di là dell'offerta di strumenti tecnologici che permettono ai dipendenti di lavorare da remoto, è determinante l'individuazione di percorsi formativi diretti ad accrescere la cultura digitale a tutti i livelli gerarchici e un parallelo adeguamento dei sistemi di valutazione delle performance, per rendere più chiaramente misurabile, e quindi percepibile, l'impatto della tecnologia sia sulla qualità del lavoro che sui risultati.

Dal punto di vista della "riqualificazione digitale" del personale esistente, dovranno essere intraprese attività di mappatura delle reali competenze digitali esistenti quale strumento dinamico di supporto all'evoluzione digitale dell'intera ali fine di costruire processi di miglioramento continuo, attraverso la pianificazione e

realizzazione di percorsi di sviluppo mirati, diretti a colmare le differenze tra dipendente e dipendente e una maggiore motivazione del personale nell'approccio alla trasformazione digitale.

Si tratta di un percorso di crescita dell'intera organizzazione i cui tempi di realizzazione possono essere notevolmente ridotti se accanto alla riqualificazione del personale esistente si prevede l'introduzione di nuove professionalità già in possesso delle conoscenze e competenze necessarie. Ciò permette di poter contare con

immediatezza su personale qualificato e, contemporaneamente, attraverso percorsi di knowledge sharing, accelerare il processo complessivo di evoluzione digitale.

Una PA che è capace di esprimere appieno le proprie "potenzialità digitali" può aiutare meglio le imprese ad intraprendere la stessa strada. Attraverso il processo di trasformazione digitale, le persone che lavorano in Camera di Commercio acquisiscono maggiore consapevolezza degli strumenti tecnologici a disposizione, una più accentuata versatilità nella gestione dei processi e, contemporaneamente, la capacità di trasferire in modo competente informazioni sulle opportunità offerte dall'ente, e di fornire elementi di conoscenza sui possibili scenari evolutivi che il digitale apre alle imprese, stimolandone la ricerca di approfondimenti. In questo senso si punta molto sia sull'infrastruttura digitale della Camera di Commercio, già molto avanzata rispetto al panorama generale delle P.A., sia sull'esperienza dei Punti Impresa Digitale che diventano un alleato prezioso nelle attività di supporto e divulgazione.



Per farlo, il personale non rimane ancorato al luogo fisico della prestazione lavorativa, tradizionalmente coincidente con la sede dell'organizzazione, ma si muove sul territorio, per raggiungere le imprese nei loro luoghi di lavoro, effettuare un'attività di disseminazione della cultura digitale rendendo agile il proprio smart working.

L'obiettivo è quello di coinvolgere proattivamente le imprese in processi di trasformazione digitale innescandoli dal basso: diffondere la conoscenza degli strumenti per creare una cultura del digitale che alimenti un circolo evolutivo virtuoso.

Alla luce delle ricognizioni effettuate e delle esigenze organizzative da questi espresse, risulta preferibile favorire nell'anno in corso l'assunzione di risorse da inquadrarsi nelle Area degli istruttori" (ex categoria C) andando a potenziare tutte le Aree dell'Ente, in considerazione del fatto che risultano tutte sottodimensionate, per garantire il corretto assorbimento di tutte le funzioni e attività da svolgere.

Pertanto, si propone di orientare l'attività di reclutamento delle suddette scoperture verso la ricerca dei seguenti profili professionali:

#### **AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Categoria C) n. 9 unità da coprire**

Profili professionali: Esperto processi amministrativi/ contabili e di supporto, anagrafici, promozionali.

#### **Assunzione delle persone disabili di cui alla legge n.68/99**

Per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione delle persone con disabilità di cui alla legge n.68/99 si determina in base al personale complessivamente occupato. L'art. 4 - comma 1 della legge n. 68/99 detta norme sui criteri di computo della quota di riserva che si calcola dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale gli obblighi di assunzione non sono operanti.

L'art. 4 – comma 27 – lettera a) della legge n. 92/2012 ha introdotto modifiche all'art. 4 – comma 1 della legge 68/99 disponendo preliminarmente che: **“agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato”**.

Sul tema delle assunzioni obbligatorie gli artt. 3, 4 e 7 della Legge 68/1999 rubricata “Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva” prevede **che “i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: “da 51 a 150 dipendenti 7% (disabili) e un altro beneficiario della L. 68/99”**.

Inoltre, l'art. 4 - comma 1 della Legge n. 68/99, come modificato dalla Legge n. 92/2012, fornisce indicazioni sui lavoratori che non devono essere computati ai fini della determinazione della quota d'obbligo. Si sottolinea però che molte altre disposizioni sono intervenute negli anni sui criteri di computo ampliando le categorie di lavoratori che non sono computabili.

Del resto l'art. 4 – comma 1 della legge 68/99, come modificato dalla legge n. 92/2012, dispone che **“restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore”**.



Pertanto **non sono computabili** e quindi **sono esclusi** dalla base di computo:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99 (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99**);
- i dirigenti (art. 4 - comma 1 Legge 68/99). Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che l'individuazione di tali figure deve avvenire sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro;

L'art. 4 – comma 2 della legge 68/99 prevede che, nel computo, **le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità**.

Per la pubblica amministrazione valgono i criteri di computo della quota di riserva previsti dall'art. 4 – comma 1 della legge 68, ma per più specifiche indicazioni è necessario riferirsi alla Direttiva adottata dal Ministro della Pubblica amministrazione n. 1 del 24 giugno 2019 – punto 4.2

- Pertanto, il numero dei dipendenti sui quali applicare la quota del 7% è uguale a n. 52, atteso che ali 58 dipendenti in servizio occorre detrarre 4 Dirigenti, n. 2 dipendenti disabili già occupati e n. 5 lavoratori ammessi al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 23 decreto legislativo n. 80/2015 (Nota Ministero del Lavoro n. 970/2016). Poiché dal prospetto 2023 relativo alle categorie protette non risulta alcuna scopertura, non è prevista l'assunzione di personale appartenente a tali categorie.

### PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Budget assunzionale 2024

<b>CESSAZIONI 2023</b>	<b>RESTI 2023</b>	<b>BUDGET DISPONIBILE 2024</b>
<b>92.048,65</b>	<b>92.665,23</b>	<b>184.713,88</b>

L'effettiva capacità assunzionale per l'anno 2024, che potrebbe variare in ragione della formalizzazione di ulteriori cessazioni nonché della parziale attuazione del piano 2023, e le verifiche relative alla neutralità finanziaria e alle eventuali limitazioni previste dalla normativa in

merito alla possibilità di effettuare assunzioni presso le Pubbliche Amministrazioni, verranno espone in modo più puntuale nei Piani successivi.

Anche per biennio 2024-2025 l'Ente intende procedere a progressioni verticali attualmente non quantificabili perché correlate al numero di unità assunte mediante selezione pubblica dall'esterno.

### PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Budget assunzionale 2024

<b>CESSAZIONI 2024</b>	<b>RESTI 2024</b>	<b>BUDGET DISPONIBILE 2025</b>
<b>117.928,93</b>		<b>184.713,88</b>

L'effettiva capacità assunzionale per l'anno 2025, che potrebbe variare in ragione della formalizzazione di ulteriori cessazioni nonché della parziale attuazione del piano 2024, e le verifiche



relative alla neutralità finanziaria e alle eventuali limitazioni previste dalla normativa in merito alla possibilità di effettuare assunzioni presso le Pubbliche Amministrazioni, verranno esposte in modo più puntuale nei Piani successivi.

Anche per biennio 2024-2025 l'Ente intende procedere a progressioni verticali attualmente non quantificabili perché correlate al numero di unità assunte mediante selezione pubblica dall'esterno.

## FORMAZIONE

L'attività formativa proposta dall'Ente vuole essere di supporto ai processi di sviluppo in corso e agli Obiettivi futuri prefissati. Risulta infatti evidente come la risposta ad un mercato attivo e in continuo cambiamento, come quello del territorio di riferimento della Camera, non può essere rappresentata solamente dalla dotazione di strumenti adeguati e tecnologie all'avanguardia, ma anche dall'attivazione di percorsi di formazione del personale, che consentano la padronanza di strumenti digitali con le seguenti misure:

- ✓ aggiornamenti costanti rispetto agli andamenti normativi, o comunque di regolazione amministrativa, che influenzano le attività dei diversi settori della Camera;

- ✓ accompagnamento dei neoassunti nel percorso di "appropriazione" dei meccanismi di funzionamento dell'organizzazione, così da poter ridurre la c.d. curva dell'apprendimento necessario per poter ricoprire adeguatamente la posizione assegnata;

La formazione del personale delle pubbliche amministrazioni costituisce una delle leve strategiche attraverso le quali continuare a sviluppare il processo di cambiamento organizzativo nello specifico della Camera di commercio di Salerno in un'ottica di generale sviluppo professionale del capitale umano e della performance dell'intera organizzazione ed individuale. La formazione è, quindi, un investimento finalizzato alla crescita e valorizzazione professionale del personale necessaria all'organizzazione non solo per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi ma per supportarla nelle sfide al cambiamento a partire dalle emergenze che ci hanno visto tutti coinvolti, a qualsiasi titolo, dai primi mesi del 2020. È stato un lungo percorso di cambiamenti, ancora in atto, che incidono sul piano delle regole organizzative, delle competenze e dei comportamenti, e che sono il presupposto per il necessario ripensamento in ottica agile delle logiche e delle pratiche agile dal personale, dalla dirigenza e dalle altre figure di coordinamento.

Il 2023 vedrà, quindi, ancora un ricorso ad un'offerta formativa sviluppata in larga parte attraverso interventi di apprendimento da remoto, sincroni (webinar, diretta streaming, web conference) e asincroni (e-learning, visione in differita) fatto salvo quelle iniziative formative che per la loro specificità (ad esempio alcuni corsi in



materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) potranno essere realizzate esclusivamente “in presenza”.

Il Piano di formazione e sviluppo delle competenze, traccia le prospettive per il triennio 2023-2025, con un focus più specifico sulle attività formative per l'anno 2023. In quest'ottica, garantendo da un lato continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi e dall'altro lato innovazione verso il futuro, e in considerazione degli emergenti bisogni organizzativi, professionali e individuali connessi all'organizzazione ibrida e agile, si propone un Piano di formazione e di sviluppo delle competenze che intende, appunto, rappresentare un tangibile supporto alla crescita del personale e all'organizzazione agile che caratterizza e caratterizzerà l'ente nel prossimo futuro.

Il piano della formazione deve rispondere alle seguenti finalità:

- valorizzare il patrimonio professionale presente al fine di favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle potenzialità;
- integrare la programmazione formativa con le strategie dell'ente e le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane;
- programmare la formazione in sintonia e coerenza con i processi di cambiamento della P.A. e più semplicemente dell'ente;
- orientare le proposte di interventi formativi alle effettive necessità dell'ente al fine di assicurare la qualità ed efficienza del livello dei servizi offerti;
- programmare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative per garantire pari opportunità di accesso ed un uso razionale e mirato delle risorse

- supportare il processo di monitoraggio e di valutazione dei risultati della formazione in termini di efficacia, gradimento, apprendimento anche per migliorare la successiva programmazione;
- favorire il benessere, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e della valorizzazione delle differenze di genere.

L'individuazione delle aree di sviluppo non può che caratterizzarsi per la delimitazione di due grandi spazi:

- il primo di supporto trasversale ed articolato in:
  - sviluppo delle competenze trasversali che prescindono sia dal ruolo sia dal collocamento nella struttura organizzativa correlate, più in generale, all'essere dipendente della Camera di commercio di Salerno.
  - sviluppo delle competenze correlate al ruolo ricoperto nell'organizzazione: in particolare saranno realizzati interventi specifici per la dirigenza, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o a cui viene affidato lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità
- il secondo di supporto allo sviluppo di quelle competenze specifiche correlate al collocamento nella struttura organizzativa, di competenza dei singoli dirigenti.

Con riferimento alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze trasversali, in linea con le strategie dell'ente e le esigenze formative espresse dal management, le principali iniziative che si segnalano per il 2023 sono le seguenti:





AZIONE	<b>Prevenzione della corruzione:</b> Garantire ai dipendenti dell'ente, in base al proprio ruolo, una formazione costante e periodica sugli aspetti procedurali, normativi e sanzionatori stabiliti dalle norme in materia di anticorruzione nel rispetto di quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 (PTPCT) adottato dall'ente al fine di assicurare la diffusione della conoscenza e della sensibilità rispetto ai temi dell'etica e della legalità così da rendere il personale maggiormente consapevole delle proprie azioni in ambito amministrativo e di ridurre al minimo il rischio corruttivo. Assicurare l'integrale copertura formativa del personale appartenente alle "aree a rischio"
BENEFICIARI	DIRIGENTI E PERSONALE NON DIRIGENZIALE
RISORSE	DOCENZA ESTERNA

AZIONE	<b>Progetto neo-assunti</b> Aggiornare tutte le informazioni generali e specifiche dell'ente per migliorare le condizioni di lavoro e salvaguardare la sicurezza del dipendente, anche per prevenire
--------	---

	possibili cause di infortunio, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
BENEFICIARI	Gli addetti lotta antincendio e primo soccorso già designati (aggiornamento ogni tre anni), i dirigenti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuovo incarico), i lavoratori (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova assunzione), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aggiornamento annuale o formazione in caso di nuova nomina), i preposti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova nomina) nonché i dipendenti che per la loro attività sono soggetti a rischi specifici come individuati in dettaglio nel DVR.
RISORSE	DOCENZA ESTERNA

AZIONE	<b>Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b> Il piano di inserimento per il personale neo-assunto è articolato su un duplice livello: - formazione sulle competenze trasversali il cui percorso è finalizzato a diffondere la conoscenza del sistema camerale - formazione sulle competenze specialistiche, finalizzata allo sviluppo delle conoscenze professionali
--------	---



	necessarie a svolgere la propria attività in base alla struttura organizzativa di destinazione
BENEFICIARI	Dipendenti neo assunti
RISORSE	DOCENZA ESTERNA

AZIONE	<b>Formazione specifica del Sistema Camerale CDT SI CAMERA</b> Sviluppo delle competenze e modelli efficienti ed adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento (imprese consumatori, ecc.) Personale camerale In convenzione, sottoscrizione di abbonamenti ecc. Aggiornamenti costanti durante anno solare ed in linea con le esigenze degli Uffici beneficiari dei percorsi formativi
BENEFICIARI	TUTTI I Dipendenti i
RISORSE	DOCENZA ESTERNA



#### Sezione 4:

### MODALITÀ DI MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti. A questo riguardo si sottolinea come dal 2021 tra gli indicatori per la misurazione degli obiettivi siano stati inseriti i risultati di specifiche indagini di customer satisfaction, avvalorando il ruolo di primo piano che la Camera di commercio riconosce ai propri utenti, tanto da affidare loro la misurazione del grado di raggiungimento dei target stabiliti.

Il monitoraggio del Valore pubblico e della Performance operativa avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009, in particolare ai seguenti articoli:

- gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
- al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le

amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

#### **MONITORAGGIO PERFORMANCE**

La Camera di commercio di Salerno effettua il monitoraggio della performance organizzativa con cadenza semestrale al fine di controllare lo stato di avanzamento dei propri obiettivi, come previsto nell'attuale sistema di valutazione e misurazione.

La previsione di un monitoraggio intermedio è fondamentale per il Ciclo della performance della Camera di commercio. Esso consente di verificare se e in che modo l'ente è orientato verso il conseguimento della performance attesa.

Il controllo di gestione (supportato dai servizi di gestione del personale e dal servizio economico finanziario) cura il processo di monitoraggio della performance organizzativa. La rilevazione dei dati per il calcolo degli indicatori è costante effettuata, nelle diverse unità organizzative, dai responsabili. La validazione dei dati è, invece, competenza dei Dirigenti o delle Posizioni Organizzative, i quali possono facilitare la lettura degli indicatori con note di commento. Il monitoraggio viene formalizzato a cadenza semestrale mediante compilazione di apposite Schede.



L'ufficio "Ciclo delle Performance", sulla base dei dati condivisi dal Segretario Generale, dai Dirigenti e dalle Posizioni Organizzative, raccoglie le risultanze delle schede di monitoraggio ed elabora report semestrali volti ad assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato di avanzamento degli obiettivi e degli eventuali scostamenti. Tale monitoraggio formale, validato dall'OIV, è destinato alla Giunta per il controllo strategico della Camera nel suo complesso.

L'Organismo indipendente di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 30 giugno di ogni anno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

#### **MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE**

Secondo le indicazioni di ANAC, il monitoraggio delle misure anticorruzione e della trasparenza assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano le amministrazioni nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nella elaborazione del successivo PTPCT.

La funzione di monitoraggio e riesame sulla situazione delle misure anticorruzione e trasparenza previste e sul rispetto delle politiche indicate nell'apposita sezione è di competenza del RPCT che a tal fine opera in collaborazione con l'OIV, con la dirigenza, con il servizio della gestione del personale, e con le Posizioni Organizzative e l'ufficio "audit e qualità interna."

Il controllo avviene attraverso la compilazione della Relazione che viene prodotta annualmente (di norma entro gennaio di ogni anno), secondo il format predisposto dall'ANAC. Entro la scadenza la relazione viene inviata all'OIV (ai fini della verifica di coerenza con il Piano performance di cui all'art. 1 c. 8bis L. 190/2012 e art. 44 del D.Lgs. 33/2013) e all'organo di indirizzo dell'Amministrazione, e viene pubblicata nel sito Amministrazione trasparente, come previsto dall'art. 1 c. 14 della Legge 190/12 citata.

#### **MONITORAGGIO TRASPARENZA**

Il RPCT monitora periodicamente i dati pubblicati al fine di garantirne l'attualità e rispondenza aggiornata all'attività dell'ente. L'Organismo indipendente di valutazione, quale responsabile della corretta attuazione delle linee guida dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità esercitando a tal fine un'attività di impulso nei confronti del vertice politico



amministrativo nonché del Segretario generale (responsabile della trasparenza, per l'elaborazione del programma).

Per la rilevazione l'ufficio si avvale del format predisposto dall'ANAC.

La verifica circa la completezza ed esaustività delle specifiche sezioni è effettuata a seguito di modifiche normative o organizzative che incidono sui contenuti da pubblicare. La verifica rileva anche il grado di informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente. Il monitoraggio dell'accesso agli atti, ai dati e alle informazioni detenute dalla Camera di commercio è effettuato attraverso la tenuta da parte dell'URP del "Registro degli accessi" contenente l'esito delle istanze e la rilevazione continua dei dati relativi alle tipologie di istanze pervenute (accesso documentale, civico e generalizzato) e delle informazioni fornite dagli uffici.