



Camera di Commercio
Mantova

P.I.A.O.
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2024-2026
della Camera di Commercio di Mantova

INDICE

Premessa**3**

Sezione 1 – Identità dell'amministrazione**5**

Risorse umane**6**

Risorse economiche**9**

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione**10**

2.1 – Analisi del contesto esterno e del contesto interno**10**

Analisi del contesto esterno**10**

Analisi Del Contesto Esterno In Riferimento Al Rischio Corruttivo**12**

2.2 - Performance**15**

Gli Obiettivi Strategici**15**

Gli Obiettivi Operativi **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2.3 - Prevenzione della corruzione e trasparenza**37**

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano**43**

3.1 - Struttura organizzativa**43**

Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa**44**

3.2 - Organizzazione del lavoro agile**44**

3.3 Fabbisogni di personale**46**

Allegato 1 – Alberatura della pianificazione

Allegato 2 – Mappatura dei processi camerali

Allegato 3 – Schede di analisi e valutazione del rischio

Allegato 4 – Attuazione degli obblighi di Trasparenza

PREMESSA

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

- Piano della performance (D.Lgs. n.150/2009, D.Lgs. 74/2017);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (L. 190/2012, Del. ANAC 1064/2019 e Linee Guida ANAC del 2/2/2022);
- Piano Triennale delle Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006, Dir. F.P. n. 2/2019);
- Piano Triennale dei fabbisogni del Personale (D. Lgs. 165/2001);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (D.Lgs. 81/2017, D.L. 34/2020, D.M. 9/12/2020 e DM 8/10/2021);
- Piano Formativo del Personale (Direttiva Min. P.A. del marzo 2023);

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

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

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

Il PIAO della Camera di Commercio di Mantova per il triennio 2024/20256 è di tipo “semplificato” per Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ed è composto, sulla scorta di quanto disposto dall’art. 1- comma 3 del DPR 81/2022 e dall’art. 6 - comma 6 del D.L. 80/2021 e in base alle indicazioni contenute nella “guida alla compilazione” allegata al D.M. 30/6/2022 sopra citato, dalle seguenti sezioni di programmazione:

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

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

SEZIONE 1 – IDENTITA' DELL' AMMINISTRAZIONE

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

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

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

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

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

<p> Semplificazione e trasparenza</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi ▶ Gestione SUAP 	<p> Tutela e Regolazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tutela della proprietà industriale ▶ Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato ▶ Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti ▶ Sanzioni amministrative ▶ Metrologia legale ▶ Registro nazionale protesti ▶ Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi ▶ Rilevazione prezzi/tariffe e Borse merci ▶ Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e Organismi di controllo 	<p> Digitalizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestione Punti impresa digitale ▶ Servizi connessi all'Agenda digitale
<p> Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Servizi per l'accesso al mondo del lavoro ▶ Orientamento alla creazione d'impresa ▶ Certificazione competenze 	<p> Turismo e cultura</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali 	<p> Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa ▶ Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni ▶ Tutela della legalità e contrasto alla criminalità ▶ Osservatori economici e rilevazioni statistiche
<p> Internazionalizzazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Servizi di informazione, formazione, assistenza all'export ▶ Servizi certificativi per l'export 	<p> Ambiente, Energia e Sviluppo sostenibile</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile ▶ Tenuta Albo gestori ambientali ▶ Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale 	

Risorse umane

La dotazione di personale della Camera di commercio di Mantova al 31 dicembre 2024 è di **42** dipendenti a tempo indeterminato (compreso il Segretario Generale), di cui 11 con contratto di lavoro a tempo parziale, cui corrisponde un valore F.T.E. di **39 unità**, distribuiti tra le diverse Aree organizzative come riportato nella sottostante tabella:

AREA Organizzativa	Uffici di staff	Area Amministrativa	Area Anagrafica e di Regolazione del Mercato	Area Promozionale	TOTALE
AREA Professionale					
Dirigenti	0	1	1	1	3
Funzionari ed EQ	0	1	2	1	4
Istruttori	1	8	13	4	26
Operatori Esperti	0	0	5	1	6
Operatori	0	2	1	0	3
TOTALE	1	12	22	7	42
FTE	1	11,10	20,50	6,40	39

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

Il personale camerale è progressivamente diminuito a partire dal 2013 - passando dalle **65** unità in servizio al 31/12/2013 alle attuali **42** unità (con una riduzione del 35% circa) - a causa dell'entrata in vigore del blocco del turnover che ha impedito la sostituzione dei dipendenti cessati dal servizio per pensionamento o mobilità. Nella tabella sottostante è evidenziato il trend occupazionale degli ultimi cinque anni (con riferimento al 31 dicembre di ciascun anno)

ANNO	2019	2020	2021	2022	2023
AREA Professionale					
Dirigenti	3	3	3	3	3
Funzionari ed EQ	8	8	7*	5	4
Istruttori	30	28	28	26	26
Operatori Esperti	9	8	7	6	6
Operatori	3	3	3	3	3
TOTALE	53	50	48	43	42

* di cui n. 1 unità in comando al 50%

Il blocco del turnover, in vigore dall'anno 2013, ha generato inoltre, come evidenziato nella successiva tabella, un progressivo invecchiamento dei dipendenti in servizio.

ETA'	<30 anni	30-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	>60 anni	TOTALE
AREA Professionale						
Dirigenti	0	0	0	2	1	3
Funzionari ed EQ	0	0	0	4	0	4
Istruttori	0	2	5	18	1	26
Operatori Esperti	0	0	0	5	1	6
Operatori	0	0	0	0	3	3
TOTALE	0	2	5	29	6	42

Ad oggi l'età media del personale è di circa 55 anni, con 29 dipendenti (il 69,04% del totale) collocati nella fascia 51-60 e ulteriori 5 dipendenti (l'11,90%) nella fascia 41-50. Soltanto 2 dipendenti (il 4,76%) si colloca nella fascia 30-40 anni e nessun dipendente ha meno di 30 anni. I 6 dipendenti nella fascia >60 anni rappresentano il 14,28% del totale.

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

Titolo di studio AREA Professionale	Scuola obbligo	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	3	3
Funzionari ed EQ	0	1	0	3	4
Istruttori	0	12	1	13	26
Operatori Esperti	2	2	0	2	6
Operatori	2	1	0	0	3
TOTALE	4	16	1	21	42

Risorse economiche (<https://www.mn.camcom.gov.it/files/TrasparenzaValutazioneMerito/2023/Bilancio2022.pdf>)

STATO PATRIMONIALE

ATTIVO	2022	2021
Immobilizzazioni immateriali	8.448	6.336
Immobilizzazioni materiali	9.521.009	9.958.444
Immobilizzazioni finanziarie	7.959.543	8.190.718
Rimanenze	36.745	40.436
Crediti di funzionamento	2.779.023	3.811.081
Disponibilità liquide	12.522.802	10.869.297
Ratei e risconti	0	319
TOTALE	32.827.571	32.876.632
PASSIVO	2022	2021
Patrimonio netto	27.627.257	27.614.384
Fondi TFR/IFR	3.496.133	3.208.711
Debiti di funzionamento	1.678.904	1.961.057
Fondi rischi e oneri	25.277	90.255
Ratei e risconti	0	2.224
TOTALE	32.827.571	32.876.632

CONTO ECONOMICO

PROVENTI	2024	2023*
Diritto Annuale	4.632.000	4.632.000

PROVENTI	2024	2023*
Diritti di Segreteria	1.818.000	1.819.000
Contributi, trasferimenti, altre entrate	98.500	129.411
Proventi gestione servizi	96.000	108.462
Variazione rimanenze	0	0
TOTALE PROVENTI	6.644.500	6.688.903
ONERI	2024	2023*
Personale	1.976.055	1.981.664
Funzionamento	1.687.671	1.609.418
Interventi Economici	2.359.117	2.322.354
Ammortamenti e Accantonamenti	1.833.433	1.887.643
TOTALE ONERI	7.806.275	7.801.079
RIS. GESTIONE CORRENTE	-1.261.775	-1.112.176

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Analisi del contesto esterno e del contesto interno

Analisi del contesto ESTERNO

Il 2023 è stato caratterizzato da una limitata crescita dell'economia nazionale (il dato a fine anno è stimato a un + 0,7 %), esaurendo l'onda lunga post-pandemica del biennio 2021/2022 (+8,2% e + 3,7%). La crisi energetica indotta dal conflitto russo-ucraino, le conseguenze indotte sul piano dei costi energetici dall'inflazione prodotta e dalla conseguente perdita di potere di acquisto dei salari, l'incremento dei tassi di interesse deciso durante l'anno dalla BCE (fino al 4,50%) che ha raffreddato l'economia facendo aumentare il costo del denaro per le imprese, sono i tratti essenziali di un anno in significativo ridimensionamento. Grazie agli investimenti favoriti dalle risorse giunte dal PNRR e al prolungarsi del "Bonus edilizio" la nazione è riuscita a mantenersi in campo positivo laddove altri Stati forti, in primis la Germania, hanno dovuto affrontare un'inaspettata recessione.

Secondo le stime del World Economic Outlook, il PIL mondiale ha visto un rallentamento tra 2022 e 2023, passando dal +3,4% al +2,8%, con una lieve ripresa prevista nel 2023 (+3,0%).

A livello provinciale, il 2023 ha registrato risultati complessivamente positivi, ma con segnali di evidente rallentamento su vari fronti.

Il dato sulla **natimortalità** delle imprese ha evidenziato, a fine settembre 2023, un dato di 37.016 imprese iscritte al Registro tenuto dalla Camera di Commercio, evidenziando un saldo negativo di 200 unità tra iscrizioni e cancellazioni rispetto al dato del 31.12.2022 di 37.216, con un tasso di decrescita, al netto delle cancellazioni d'ufficio, pari a -0,5%.

Sul fronte degli scambi internazionali il 2022 termina con un aumento delle **esportazioni** mantovane (€ 8.628.967.880) del +10,8%, rispetto allo stesso periodo del 2021 (€ 7.789.700.000); dal lato delle **importazioni**, a fine 2022 si registra un dato di € 8.568.000.000 rispetto a € 6.357.348.565 del 2021, con un incremento pari al +34,8%, dati più incisivi rispetto a quelli regionali e nazionali. La bilancia commerciale mantovana, nel 2022, mostra comunque un saldo positivo pari a circa 60 milioni di euro. I dati al II trimestre del 2023 mostrano valori negativi sul fronte degli scambi internazionali, complessivamente in rallentamento e fortemente condizionati dai rialzi dei prezzi diffusi a quasi tutti i settori merceologici. Per le esportazioni mantovane emerge un decremento del -13,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, per un ammontare pari a 4,04 MLD di euro. Variazione consistente per le importazioni (-19,7%), con un valore di 3,69 MLD di euro, mantenendo il saldo commerciale in territorio positivo, con un valore di 350 MLN di euro.

Per quanto riguarda il mondo del lavoro, la **disoccupazione** nella provincia di Mantova mostra una sostanziale stabilità con un valore pari al 4,5% nel 2022. Anche il tasso di occupazione rispetto allo scorso anno è rimasto stabile, grazie a un bilanciamento delle due componenti, pari al 65,9%. Dal punto di vista settoriale l'occupazione cala nel settore dell'industria in senso stretto e del commercio, mentre cresce nelle costruzioni, nell'agricoltura e negli altri servizi. La componente più colpita risulta sempre quella femminile.

La ricchezza provinciale, espressa in termini di **Prodotto Interno Lordo** nel 2022 ha visto un lievissimo aumento, registrando un dato di quasi 11,64 miliardi di euro, contro gli 11,60 miliardi del 2021.

Passando dai dati macroeconomici a un'analisi microeconomica dei singoli valori tendenziali (su base annua) e congiunturali (su base trimestrale) di alcuni indicatori aziendali del **settore manifatturiero**, dopo un 2022 caratterizzato da una situazione di complessiva contrazione della produzione industriale mantovana rispetto al 2021, nel primo semestre del 2023 si intravedono segnali di tenuta. I dati relativi al II trimestre dell'anno, infatti vedono un aumento della produzione industriale del +1,1%, in progressivo rallentamento nel secondo semestre.

Sul fronte del **turismo**, i dati del 2022, confrontati con quelli del 2021, i primi dopo la pandemia, vedono una forte ripresa dei flussi con un aumento degli arrivi che passano da 223.481 del 2021 a 295.876 del 2022 (+32,4%). Segno più anche per il dato sulle presenze, mentre si nota un calo della permanenza media generale del turista nel territorio mantovano rispetto al 2021, passando da 2,24 a 2,20 gg/vacanza (-1,8%).

Analisi del contesto ESTERNO in riferimento al RISCHIO CORRUTTIVO

L'analisi del contesto esterno sullo stato della corruzione e dell'infiltrazione della criminalità nel territorio provinciale, viene mutuato da alcune fonti disponibili a livello locale (Osservatorio Legalità Comune di Mantova) nonché da analisi di carattere nazionale pubblicate dal quotidiano economico "IL Sole 24 Ore" che aggiorna annualmente dati sulle varie tipologie di reati, stilando una classifica delle oltre 100 province italiane riguardo al grado di legalità dei rispettivi territori.

I dati dell'Osservatorio Legalità del Comune di Mantova, partecipato anche dall'ente camerale, sono riferiti all'anno 2022 e sono stati presentati il 7.12.23. Di seguito alcuni elementi si sintesi e il rimando all'Osservatorio completo al seguente [link: https://www.comune.mantova.it/index.php/governo/governo-della-citta/osservatorio-della-legalita](https://www.comune.mantova.it/index.php/governo/governo-della-citta/osservatorio-della-legalita)

Criminalità organizzata:

- dalla relazione DIA emerge una situazione nella quale la corruzione è fortemente radicata tramite l'influenza delle famiglie malavitose del ceppo calabrese della 'ndrangheta, presente ormai notoriamente a Mantova-Cremona con la cosca Grande Arcari dei territori di Crotone e Catanzaro, dediti a operazioni di riciclaggio, usura e reimpiego di denaro; attratto in questi territori per la fitta presenza di piccole e medie imprese e perciò caratterizzate da notevole dinamismo economico e finanziario, il clan intercetta imprese in crisi di liquidità concedendo denaro in modo facile e competitivo;
- diversi i casi giudiziari in corso d'anno 2022 nel mantovano: processo Aemilia, la cassazione conferma i risarcimenti per il comune di Viadana; concluso il processo "Grimilde" con la condanna della cosca Grande Arcari e sequestri per milioni di euro ai F.lli Muto; a ottobre Operazione Venezia con arresti e maxi sequestri di beni e quote nelle province di Verona, Mantova e Trento per una vasta rete di false fatturazioni e riciclaggio di denaro di matrice 'ndrangetista;
- n. 2.800 gli interventi operativi di contrasto agli illeciti economici e infiltrazioni mafiose in economia operati dalla locale Guardia di Finanza nel mantovano; 1.134 verifiche su documentazione antimafia richieste dalla prefettura; 7 interventi per riciclaggio con 1,5 milioni di euro sequestrati. La GdF ha rilevato anche 49 evasori totali con 39 mil.ni di euro di Iva evasa. Aree di rischio sono risultate la crisi russo ucraina, l'abuso di fondi pubblici con l'attuazione del PNRR, l'evasione fiscale e l'infiltrazione mafiosa;
- anche il gioco d'azzardo, in crescita con la modalità virtuale, è un ambito di insinuazione di organizzazioni criminali e di stampo mafioso nella nostra economia poiché favorisce riciclaggio di denaro di dubbia provenienza

I settori evidenziati a maggior rischio sono quelli dell'edilizia, della ristorazione e della ricettività alberghiera, al pari di quelli legati ai servizi ambientali di smaltimento dei rifiuti nonché al settore del gioco d'azzardo anzidetto.

Delitti:

- dai dati forniti dalla Prefettura, nel 2022 sono stati 11.465 i delitti commessi in provincia di Mantova, alcune migliaia di furti e truffe e qualche centinaio di lesioni dolose, danneggiamenti e minacce;
- rilevante il numero dei reati ambientali in regione Lombardia che risultano essere stati 30.686 (dati Legambiente); Mantova ha contato 31 ecoreati relativi ai rifiuti, con 16 sequestri. Tra gli eco-reati anche la presenza del caporalato, fenomeno dello sfruttamento di forza lavoro straniera sottopagata tra le imprese agricole del mantovano, che è la prima provincia lombarda per produzioni del settore primario.

In Prefettura è attivo un tavolo permanente di vigilanza sulla legalità nel mondo economico, anch'esso partecipato dall'ente camerale, che da diversi anni mette a disposizione i propri strumenti conoscitivi attinti dalla base dati del registro delle imprese. In particolare, in applicazione della convenzione "Interforze" siglata tra Unioncamere nazionale e il Min. Interno, la CCIAA di Mantova sostiene i costi di un servizio gratuito per le Autorità inquirenti che ne hanno fatto richiesta (Guardia di Finanza, Carabinieri e Questura) il quale prevede accessi qualificati alla nuova banca dati "REX", che permette ricerche incrociate a livello nazionale su assetti societari e ricostruzione di partecipazioni patrimoniali, utili a individuare fenomeni di infiltrazione criminale nelle attività economiche.

Camera di commercio partecipa altresì all'organismo per la legalità costituito presso la Provincia di Mantova, fino al 2022 denominato Consulta provinciale, mutato in seguito in Coordinamento della legalità, sostenendone iniziative e programmi. Significativi nel 2022:

- la presentazione della ricerca universitaria "Ndrangheta ed economia mantovana: conoscerla per contrastarla" alla presenza del prof. Nando dalla Chiesa e dell'ex senatore mantovano Luigi Gaetti, attualmente presidente del coordinamento della legalità insediatosi in Provincia;
- la rassegna "Raccontiamoci le mafie" in cui un evento presso il Mamu ha affrontato il tema del caporalato, lavoro e legalità.

"Il Sole 24 Ore" ha pubblicato nell'ottobre 2023, su dati "Interforze" del Min. dell'Interno, il rapporto "Indice per la criminalità" che stila una classifica del grado di criminalità delle città italiane. Mantova è collocata al 64° posto della classifica nazionale su 106 province (era 52° nel 2019 e 62° nel 2022), con 2.919 denunce ogni 100.000 abitanti (erano 2.847 nel 2022) e 11.813 denunce complessive nel 2023 (erano 11.517 nel 2022 con un aumento del 2,6% registrato quest'anno), con una popolazione di 404.696 abitanti al 31.12.2022. Rispetto alla popolazione totale residente in provincia, si confermano al primo posto i reati contro il patrimonio (furti, rapine e danneggiamenti) con 5.574 denunce, un dato stabile rispetto al 2022; seguono i reati di truffa, frode e delitti informatici, pari a 2.698 denunce, in ascesa e per i quali Mantova è ai primi posti in Italia; al terzo posto si posizionano i reati intimidatori (minacce, percosse, lesioni dolose, usura, estorsioni, fenomeni mafiosi) con 1082 denunce, di cui , in particolare, 941 denunce sono ascrivibili a reati compiuti direttamente contro la persona fisica (lesioni dolose, percosse, minacce), mentre i reati tipicamente riferibili alle infiltrazioni malavitose di tipo organizzato (mafia, 'ndrangheta), quali: estorsioni (81 denunce), riciclaggio di denaro (13 denunce), associazione a delinquere (4 denunce), contraffazione (7 denunce) appaiono alquanto residuali, con nessuna denuncia presentata nel 2023 contro reati per associazione mafiosa. In realtà durante l'anno sono stati evidenziati, con una presenza sottolineata dalle cronache locali, alcuni fenomeni riconducibili ad associazioni di stampo mafioso e 'ndranghetista.

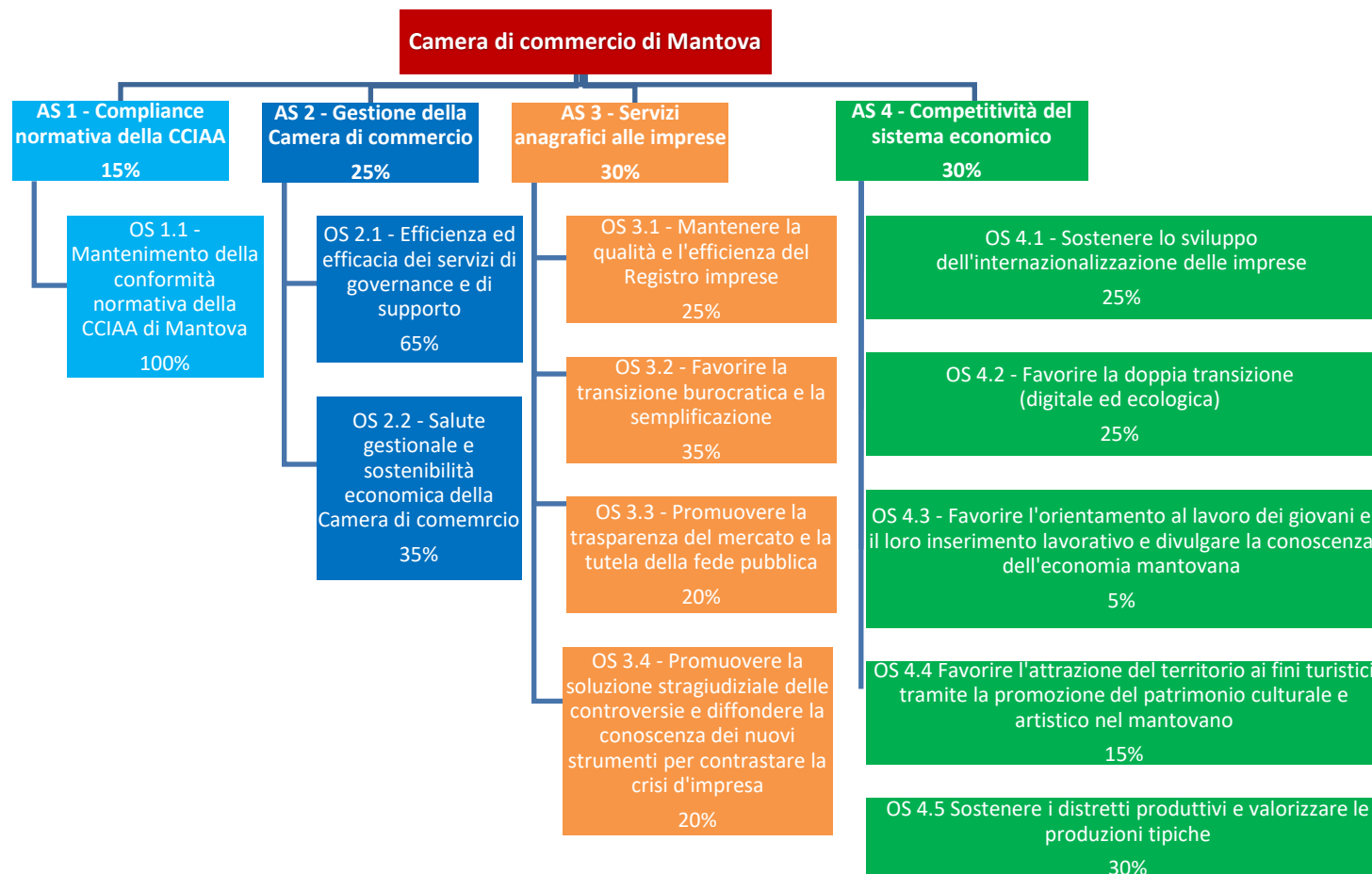
Si ribadisce, rispetto alla Pubblica Amministrazione, un'assenza di percezione della presenza di una fenomenologia di tipo corruttivo diffusa nell'ambito; non si sono verificati nell'anno episodi che abbiano visto il coinvolgimento di amministratori in procedimenti giudiziari per reati contro la P.A. Praticamente assenti episodi di minaccia o atti di violenza a carico di pubblici amministratori o funzionari della P.A. Da segnalare, nel gennaio del 2023, l'emersione da parte delle forze dell'ordine di una pericolosa rete di malaffare legata alla ricostruzione del dopo terremoto del 2012 che aveva nel nipote di un boss della 'ndrangheta - assunto a tempo determinato come RUP in diversi Comuni del cratere sismico - la figura di riferimento per la presentazione di pratiche nelle Amministrazioni della Bassa Mantovana, a testimoniare come la ricostruzione post sisma, segnatamente per il settore dell'edilizia nell'area tra bassa Lombardia ed Emilia, sia stata significativamente contrassegnata da infiltrazioni malavitose. Di qui la necessità di insistere, come rileva anche ANAC nella edizione 2023 del P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) che è da riferimento per le PP.AA. per la stesura delle sezioni dedicate all'anticorruzione e alla trasparenza dei documenti di programmazione integrati (PIAO), nel porre la massima attenzione da parte delle stazioni appaltanti alla vigilanza dei procedimenti che riguardano il settore degli affidamenti dei lavori pubblici.

Rispetto al contesto corruttivo interno dell'ente, ai dati inerenti la distribuzione del personale per ruoli e responsabilità, qualità e quantità, alle risorse finanziarie disponibili, già esposte nelle sezioni precedenti, si aggiunga che nel 2023 non si sono rilevati fatti corruttivi significativi né sono giunte segnalazioni tramite il "whistleblowing". La relazione 2023 del RPCT, pubblicata sul portale, reca le informazioni specifiche sull'andamento delle misure applicate e sulle eventuali criticità rilevate.

2.2 - PERFORMANCE

Gli OBIETTIVI STRATEGICI

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



opera. Per il 2023 sono previsti O.S. “comuni” o “di sistema” e obiettivi “specifici o di ente”, attagliati alla peculiarità della Camera.

MANTENIMENTO della COMPLIANCE NORMATIVA: riguarda gli adempimenti posti da norme; in primis a tutela della prevenzione di fenomeni corruttivi (intesi in senso lato, di cattivo funzionamento delle amministrazioni), a tutela della trasparenza amministrativa e della riservatezza dei dati trattati dall’ente nelle attività che conduce, nonché in materia di formazione obbligatoria su tali temi per tutto il personale dell’Ente. La compliance normativa è un ambito trasversale a tutto l’ente che impegna il personale ad applicare misure volte all’efficienza e trasparenza dei procedimenti nonché al rispetto delle norme sulla riservatezza dei dati.

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 1.1 – MANTENIMENTO DELLA COMPLIANCE NORMATIVA DELLA CCIAA DI MANTOVA					
Descrizione	Applicazione delle norme, adottando le relative soluzioni tecniche o misure, che riguardano la prevenzione della corruzione, la trasparenza amministrativa, il rispetto della riservatezza dei dati personali. Attività trasversali all’ente nel suo complesso che contribuisce, nell’efficientamento dei processi, a obiettivi di performance organizzativa dell’ente					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche Programma 002 - Indirizzo politico					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Incidenza della gestione della compliance normativa - PESO: 20 (<i>Tipologia: Struttura</i>)	N° ore lavorate per la compliance rispetto al totale delle attività svolte nell’ente	Ore lavorate del processo A1.2 nell’anno "n" / Ore lavorate totali nell’anno "n" (<i>Fonte: Kronos</i>)	1,35%	>=2%	>=2%	>=2%
Incidenza della formazione in materia di compliance normativa – PESO: 40 (<i>Tipologia: Struttura</i>)	N° di ore di formazione in materia di compliance normativa in rapporto alla formazione totale	Ore di formazione sulla compliance normativa nell’anno "n" / Ore di formazione totali nell’anno "n" (<i>Fonte: Kronos</i>)	N/D	>=30%	>=30%	>=30%
Grado di rispetto della normativa anti-corrruzione e trasparenza dell’Amministrazione – PESO: 40 (<i>Tipologia: Qualità</i>)	Esprime il livello di adeguatezza dell’Amministrazione al rispetto della normativa in materia di anticorrruzione e di trasparenza	Rilievi da parte delle Autorità di controllo ricevuti nell’anno “n” con riferimento alle norme in materia di anticorrruzione e trasparenza	0	0	0	0

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 2.1 – EFFICIENZA ED EFFICACIA DEI SERVIZI DI GOVERNANCE E DI SUPPORTO					
Descrizione	Garantire, in uno scenario di progressiva riduzione delle risorse umane disponibili, un adeguato livello di efficienza (capacità di utilizzo delle risorse) e di efficacia (adeguatezza output rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti interni) delle funzioni di supporto					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche Programma 003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Incidenza del personale addetto alle funzioni di supporto – PESO: 20 (Tipologia: <i>Struttura</i>)	Indica il peso del personale delle Funzioni Istituzionali A e B, espresso in unità equivalenti, che ha svolto attività nella CCIAA nell'anno "n"	Numero risorse (in FTE) assorbite dalle Funzioni Istituzionali A e B nell'anno "n"/Numero risorse (in FTE) assorbite dai processi camerali (ad esclusione di quelli fuori perimetro) nell'anno "n" (fonte: <i>Kronos</i>)	35,61%	<=40%	<=40%	<=40%
Incidenza costi dei processi di supporto al netto degli interventi economici - PESO: 30 (Tipologia: <i>Efficienza</i>)	Misura la capacità dell'ente di ottimizzare i costi dei processi di governo e di supporto	Costi associati alle Funzioni Istituzionali A e B (Personale + Funzionamento + Ammortamenti/Totale costi di processo (Fonte: <i>Kronos</i>)	31,14%*	<=35%	<=35%	<=35%
Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture - PESO: 50 (Tipologia: <i>Qualità</i>)	Indica il ritardo medio della CCIAA per il pagamento delle fatture passive	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (Fonte: <i>CON2</i>)	-22,93 gg	<= -15 gg	<= -15 gg	<= -15 gg

*Dato 2022

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO					
Descrizione	Garantire, in uno scenario di riduzione rispetto al passato delle risorse finanziarie disponibili, un adeguato livello di sostenibilità economica e solidità patrimoniale dell'ente. Il consolidamento della salute economica rappresenta, infatti, il requisito per poter riversare risorse nei territori di riferimento e garantire servizi di qualità.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche Programma 003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Indice di equilibrio strutturale – PESO: 30 (Tipologia: salute economica - Obiettivo comune)	Indica la capacità della CCIAA di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali Proventi strutturali = Proventi correnti - Maggiorazione diritto annuale - Contributi FdP - Contributi per finalità promozionali Oneri strutturali = Costi di personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione del diritto annuale (Fonte: Bilancio)	8,73%*	>=5%	>=5%	>=5%
Indice di struttura primario - PESO: 20 (Tipologia: salute economica - Obiettivo comune)	Misura la capacità della CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	Patrimonio netto/ Immobilizzazioni (Fonte: Bilancio)	157,97%*	>=160%	>=162%	>=165%
Percentuale di incasso del diritto annuale - PESO: 30 (Tipologia: efficacia - Obiettivo comune)	Indica la quota di diritto annuale incassata entro la scadenza del 31/12	Totale diritto annuale incassato entro il 31/12 al netto degli interessi e delle sanzioni / Diritto annuale al netto degli interessi e delle	81,83%*	>=81%	>=82%	>=83%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO					
		sanzioni (Fonte: Diana)				
Capacità di generare proventi aggiuntivi - PESO: 20 (tipologia: efficacia - Obiettivo comune)	Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla CCIAA oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del Fondo svalutazione crediti da Diritto annuale) (Fonte: bilancio)	4,14%*	≥4,25%	≥4,3%	≥4,5%

*Dato 2022

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.1 - MANTENERE LA QUALITA' E L'EFFICIENZA DEL REGISTRO IMPRESE					
MIGLIORARE	Mantenere la qualità del registro delle imprese in quanto servizio strategico dell'ente, attraverso un buon livello di evasione delle pratiche e contenuti tempi medi di lavorazione unitamente a una attenzione alla qualità delle informazioni attraverso una costante applicazione delle procedure e cancellazioni d'ufficio.					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche registro imprese PESO:50 (<i>Tipologia: Qualità</i>)	Misura il tempo medio di lavorazione delle pratiche Registro imprese	Media nr giorni di lavorazione pratiche telematiche del RI nell'anno in corso (escluso Titolari effettivi) (<i>fonte: Priamo</i>)	ND	<= 2 gg	<= 2 gg	<= 2 gg
Tipologie di cancellazioni d'ufficio avviate nell'anno PESO: 50 (<i>Tipologia: Efficacia</i>)	Misura il grado di assolvimento ai compiti di una buona tenuta e qualità del registro imprese	Tipologie di cancellazione d'ufficio lavorate nell'anno N. [n. 5: 247 – 2490 - 2495 – PEC - Cancellazioni imprese con procedure concorsuali chiuse] (<i>Fonte: interna</i>)	5 N.	5 N.	5 N.	5 N.



OBIETTIVO STRATEGICO		OS 3.2 - FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE				
Descrizione		Obiettivo strategico del sistema camerale volto al perseguimento della semplificazione amministrativa in favore delle imprese attraverso il consolidamento del numero dei comuni aderenti al SUAP, il potenziamento degli strumenti di firma digitale anche per la fruizione del Fascicolo informatico d'impresa (nell'ottica del principio once-only) e del cassetto Digitale;				
Programma (DM 27.03.2013)		Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov PESO: 30 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Indica il grado di utilizzo del portale impresainungiorno mediante la numerosità delle pratiche inviate	N pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov (Fonte: rilevazione Edas)	26.817	>= 27.000	>= 27.400	>= 28.000
Grado di adesione al Cassetto digitale dell'Imprenditore PESO: 30 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura il grado di adesione delle imprese al cassetto digitale rispetto al totale delle imprese attive al 31.12	"n" imprese aderenti al cassetto digitale / n. imprese attive al 31.12 [adesioni 2023 14.073 Imprese attive 33.283 dato 2022 (Fonte: Cruscotto Transizione Digitale / Movimprese)	42,28% in attesa aggiornamento n. imprese	>= 50%	>= 54%	>= 58%
Grado di rilascio di strumenti digitali PESO: 30 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura il N. di strumenti digitali rilasciati e rinnovati rispetto al totale delle imprese attive al 31.12 Certificati primo rilascio e rinnovi di firma digitale (smart card e token)	N. di strumenti digitali rilasciati (primo rilascio+rinnovo) anno N /100 imprese attive al 31.12 [n 4.304 rilasci e rinnovi nel 2023] (Fonte: Osservatorio camerale / Movimprese)	13% in attesa aggiornamento n. imprese	>= 13,5%	>= 14 %.	>= 15 %
Tasso di alimentazione del fascicolo elettronico d'impresa PESO: 10 (Tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura il livello di imprese che presentano pratiche al Suap rispetto al totale delle imprese attive	N. imprese che alimentano il fascicolo d'impresa / N. totale imprese attive al 31.12 (Fonte: Cruscotto Transizione Digitale)	ND	>=60%*	>=65%	>=70%

- nuovo indicatore comune individuato da UC che non è ancora riportato nel cruscotto transizione digitale perciò il calcolo del target è indicativo e sarà inserito in aggiornamento

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

OBIETTIVO STRATEGICO		OS 3.3 - PROMUOVERE LA TRASPARENZA DEL MERCATO E LA TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA				
DESCRIZIONE		Garantire il presidio dei controlli e delle azioni di vigilanza del servizio metrico anche ampliando la collaborazione data al territorio cremonese				
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)		Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Attuazione degli obiettivi operativi assegnati all'Ufficio Metrico PESO: 60 (tipologia: Efficacia)	Grado di raggiungimento dei target di vigilanza da 1 a 6 inerenti l'OO 3.3.1 assegnato all'Ufficio Metrico	Media ponderata di raggiungimento dei target relativi all'OO 3.3.1 assegnato all'Ufficio Metrico (Fonte: rilevazione interna)	95%	>=98%	>= 98%	>=100%
Attuazione della convenzione con la CCIAA di Cremona per supporto alle funzioni di metrologia legale PESO: 40 (tipologia: Qualità)	Grado raggiungimento delle attività previste dalla convenzione con la CCIAA di Cremona (ufficio metrico)	N. adempimenti realizzati / N. adempimenti inseriti nella convenzione metrica CCIAA CR (Fonte: rilevazione interna)	100%	100%	100%	100%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 3.4 - PROMUOVERE LA SOLUZIONE STRAGIUDIZIALE DELLE CONTROVERSIE E DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEI NUOVI STRUMENTI PER CONTRASTARE LA CRISI D'IMPRESA					
DESCRIZIONE	Adeguare l'Organismo di Conciliazione camerale alla Riforma della Mediazione civile e commerciale (nuovo Dlgs 28/10 e DM 150/23) diretta ad incentivare la soluzione stragiudiziale delle controversie, con attenzione agli adempimenti obbligatori, alla formazione dei mediatori, alla nuova gestione dei procedimenti. Gestire le attività affidate al sistema camerale per la composizione negoziata della crisi d'impresa, ai sensi del nuovo codice della crisi (CCII artt. 12-25) e coordinare il tavolo locale sulla prevenzione della crisi d'impresa					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione 012 Regolazione dei mercati Programma 04 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Promozione di iniziative di prevenzione della crisi d'impresa PESO: 20 (tipologia: Qualità)	Gestione iniziative Progetto Innexa	Numero partecipanti mantovani agli eventi di sistema (Fonte: rilevazione interna)	127	>= 130	>= 130	>= 130
Crescita del servizio di mediazione camerale PESO: 60 (tipologia: Efficacia)	Crescita tendenziale delle mediazioni gestite	Numero medio mediazioni gestite nel triennio (triennio 21-23 = 84) (Fonte: rilevazione interna)	84	>= 88	>= 93	>= 97
Qualità del servizio di mediazione camerale PESO: 20 (tipologia: Qualità)	Grado di soddisfazione espresso dagli utenti del servizio di media conciliazione nell'anno in corso	Valore medio dei questionari di customer satisfaction somministrati agli utenti (Fonte: rilevazione interna)	4,69	>= 4,50 nuova procedura DM 150/23)	>= 4,60	>= 4,60

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.1 – SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE					
Descrizione	Supportare le PMI del territorio, consolidandone la presenza all'estero o favorendone l'ingresso attraverso attività di info-formazione, orientamento ai mercati e assistenza specialistica (piani per export, analisi di mercato, etc.); obiettivo da perseguire mediante un'offerta di servizi (certificazione, formazione e assistenza, bandi) digitalizzati e con progetti di sistema (20% D.A. e F.P.).					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 016 – Commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo Programma: 005 – Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del Made in Italy					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Livello di supporto alle imprese [N. imprese supportate per l'internazionalizzazione] – PESO: 35 (tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Quantità di imprese supportate nei processi di internazionalizzazione	n. imprese supportate per l'internazionalizzazione (fonte: Osservatorio camerale)	261	>=270	>=275	>=280
Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati- PESO: 35 (tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema (fonte: Osservatorio camerale)	24	>=26	>=27	>=28
Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione - PESO: 30 (tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)	Misura la capacità della camera di attirare imprese esportatrici su proprie iniziative	N. imprese supportate/ N. imprese esportatrici (fonte: Osservatorio camerale/elaborazioni Tagliacarne su dati ISTAT)	25,74%	>=25%	>=26%	>=27%

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

OBIETTIVO STRATEGICO		OS 4.2- FAVORIRE LA DOPPIA TRANSIZIONE (DIGITALE ed ECOLOGICA)				
Descrizione		Ampliamento delle attività dei PID per favorire lo sviluppo della doppia transizione (digitale ed ecologica) delle PMI nonché la conoscenza delle nuove tecnologie. L'obiettivo verrà perseguito attraverso servizi di info-formazione e attività di assistenza, sostegno agli investimenti (bandi) e attività sviluppate da progetti (20% D.A. e F.P.) inerenti le nuove tecnologie abilitanti in tema di processi automatizzati e di sostenibilità.				
Programma (DM 27.03.2013)		Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baselin e	Target		
			2023	2024	2025	2026
Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese– PESO: 25 <i>(tipologia: Qualità - Obiettivo comune)</i>	Self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID <i>(fonte: Progetti 20% DA)</i>	102	>=65	>=70	>=75
Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID – PESO: 25 <i>(tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)</i>	Eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID <i>(fonte: Progetti 20% DA)</i>	11	>=12	>=13	>=14

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.2- FAVORIRE LA DOPPIA TRANSIZIONE (DIGITALE ed ECOLOGICA)					
Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID – PESO: 30 <i>(tipologia: Efficacia - Obiettivo comune)</i>	Partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID <i>(fonte: Cruscotto transizione digitale)</i>	84	≥125	≥130	≥135
Capacità di utilizzo delle risorse stanziare per le attività di progetto 20% DA – PESO: 20 <i>(tipologia: Efficacia)</i>	Indica la quantità in % di risorse prenotate per le attività di progetto 20% DA nell'anno di riferimento	Risorse prenotate nell'anno "n"/Risorse stanziare nell'anno "n" per le attività di progetto 20% DA (Fonte: CON2)	ND	100%	100%	100%

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.3 - FAVORIRE L'ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL'ECONOMIA MANTOVANA					
Descrizione	Il capitale umano è una risorsa fondamentale per le imprese. La Camera, in virtù delle competenze assegnatele in materia, intende favorirne la crescita in armonia con le esigenze del tessuto produttivo locale per incentivare lo sviluppo di professionalità adeguate, difficili da reperire e importanti per la competitività dell'impresa. Azioni qualificanti in tale ambito sono: iniziative di formazione, informazione e orientamento rivolte a docenti e giovani, che la Camera fornisce direttamente o tramite la propria azienda speciale Promoimpresa Borsa Merci, si affianca il sostegno allo sviluppo degli studi universitari a Mantova, che trova nella Fondazione Univermantova l'organismo di riferimento e il supporto alla Fondazione ITS per l'agroalimentare di cui l'ente è socio fondatore, che propone corsi ITS/IFTS per giovani neodiplomati o inoccupati. Da un triennio si è inoltre aggiunto un nuovo ambito di operatività dell'ente, su cui la Camera opera in rete con le imprese e le istituzioni scolastiche, che riguarda l'alternanza scuola-lavoro e l'orientamento al lavoro dei giovani neodiplomati e neolaureati. In tal senso sono promosse iniziative e sviluppati servizi per favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro e il dialogo tra formazione scolastica e impresa, per favorire il trasferimento di conoscenze e competenze ai ragazzi, apprese anche in contesti non scolastici, spendibili nel mondo del lavoro.					
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baselin e 2023	Target		
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per iniziative/attività di formazione, orientamento e informazione del capitale umano – PESO: 70 (tipologia: <i>Efficacia</i>)	Indica la quantità di risorse prenotate per realizzare iniziative/attività di formazione, orientamento e informazione del capitale umano	Risorse prenotate per iniziative di formazione, orientamento e informazione del capitale umano/Risorse stanziare per iniziative di formazione, orientamento e informazione del capitale umano (fonte: CON2)	99,79%	≥95%	≥95%	≥95%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.3 - FAVORIRE L'ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL'ECONOMIA MANTOVANA					
Gradimento delle iniziative realizzate a favore di scuole e studenti nell'anno "n" nell'ambito del progetto – PESO: 30 <i>(tipologia: Qualità)</i>	Misura la soddisfazione dei portatori di interesse direttamente interessati alle azioni di progetto	Valore medio, su scala pentica, delle valutazioni sul servizio prestato dall'ente desunto dai questionari di valutazione indirizzati agli interessati: dirigenti e docenti delle scuole coinvolte nel progetto (Fonte: rilevazione interna)	N/D	>= 4,2	>= 4,3	>= 4,5

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.4 - FAVORIRE L'ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO DEL MANTOVANO	
Descrizione	La valorizzazione del territorio in chiave turistica è funzione riconosciuta alle Camere e già esercitata da anni. Per sfruttare le indubbe potenzialità di sviluppo del territorio, declinato nei suoi diversi temi di attrazione, sono necessarie azioni che favoriscano una crescita della cultura dell'accoglienza nelle imprese del comparto l'ammodernamento delle strutture turistiche che devono poter rispondere alle esigenze dei diversi segmenti di fruitori. Il Sistema camerale, insieme a Regione Lombardia, opera per incentivare le imprese a rendere i propri servizi maggiormente appetibili e fruibili, supportandone gli investimenti; mira ad accrescere le competenze degli operatori con azioni formative; diffonde la conoscenza del patrimonio artistico e culturale mediante azioni di promozione delle tipicità e degli eventi simbolo del territorio.	
Programma (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo	

OBIETTIVO STRATEGICO		OS 4.4 - FAVORIRE L'ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO DEL MANTOVANO				
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per turismo e cultura (tipologia: Efficacia)	Indica la quantità di risorse spese per realizzare iniziative/attività per favorire la crescita del comparto turistico-culturale locale	Risorse prenotate per turismo e cultura nell'anno "n"/Risorse stanziare per turismo e cultura nell'anno "n" (fonte: CON2)	92,29%	>=94%	>=94%	>=94%

OBIETTIVO STRATEGICO	OS 4.5 - SOSTENERE I DISTRETTI PRODUTTIVI E VALORIZZARE LE PRODUZIONI TIPICHE					
DESCRIZIONE	L'ambito sul quale si intende operare in merito è duplice: da un lato promuovere lo sviluppo del sistema delle imprese attraverso iniziative di sostegno finanziario, dall'altro valorizzare il patrimonio produttivo dei vari comparti che improntano di sé l'economia provinciale attraverso progetti locali o di sistema regionale, con un'accentuazione rivolta alla valorizzazione del comparto agroalimentare. In relazione alla finanza agevolata d'impresa, l'azione camerale sarà contrassegnata dalla proposta di bandi tematici proposti e finanziati: 1) sui progetti alimentati dall'incremento del 20% al D.A.; 2) da risorse interamente camerale; 3) su iniziative di Regione e sistema camerale, attuate dall'Unione regionale tramite le Camere di Commercio, ivi compresi sia i bandi in Accordo per la Competitività sia quelli per i quali il sistema camerale lombardo, coordinato da UCL, fungerà da Organismo Intermedio a valere sui fondi FSE/FESR del POR regionale 2023/2027. Verranno forniti anche servizi di informazione e prima assistenza diretta alle imprese alla ricerca di fondi. La promozione del patrimonio enogastronomico sarà attuata, in continuità rispetto al passato, attraverso la partecipazione al Vinitaly e tramite il supporto alla società partecipata Fiera Millenaria di Gonzaga.					
PROGRAMMA (DM 27.03.2013)	Missione: 011 – Competitività e sviluppo delle imprese Programma: 005 – Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di responsabilità sociale d'impresa e movimento cooperativo					
Indicatore	Valore segnaletico	Algoritmo	Baseline	Target		
			2023	2024	2025	2026
Grado di utilizzo delle risorse stanziare per produzioni tipiche e distretti <i>(tipologia: Efficacia)</i>	Indica la quantità di risorse prenotate per realizzare iniziative/attività per favorire le produzioni tipiche e i distretti	Risorse prenotate per produzioni tipiche e distretti/Risorse stanziare per produzioni tipiche e distretti <i>(fonte: CON2)</i>	99,47%	>= 94%	>= 95%	>=95%

Gli OBIETTIVI OPERATIVI

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

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 1.1 – COMPLIANCE NORMATIVA DELLA CCIAA	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 1.1.1 – Adozione del PIAO nei termini di legge	30
OO 1.1.2 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione Area Amministrativa	10
OO 1.1.3 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione Area Anagrafica e Regolazione del mercato	10
OO 1.1.4 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione Area Promozionale	5
OO 1.1.5 – Adempimenti in materia di trasparenza Uffici di staff	5
OO 1.1.6 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Amministrativa	10
OO 1.1.7 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Anagrafica	5
OO 1.1.8 – Adempimenti in materia di trasparenza Area Promozionale	5
OO 1.1.9 – Trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 – Revisione straordinaria delle informative	20
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 2.1 – EFFICIENZA ED EFFICACIA DEI SERVIZI DI GOVERNANCE E DI SUPPORTO	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 2.1.1 – Aggiornamento del Codice di comportamento	20
OO 2.1.2 – Gestione della Formazione	20

OO 2.1.3 – Tempestività pagamento fornitori	40
OO 2.1.4 – Gestione efficiente ed efficace degli affidamenti	20

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 2.2 – SALUTE GESTIONALE E SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA CAMERA DI COMMERCIO	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 2.2.1 – Recupero Diritto Annuale. Invio solleciti di pagamento	100

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.1 – MIGLIORARE LA QUALITA' E L'EFFICIENZA DEL REGISTRO IMPRESE - PESO 35	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.1.1 – Efficienza del registro delle imprese	10
OO 3.1.2 – Titolari effettivi nel registro delle imprese: ripresa attività dopo sospensiva TAR	10
OO 3.1.3 – Riduzione pratiche sospese	10
OO 3.1.4 - Cancellazione d'ufficio	15
OO 3.1.5 – Assegnazione d'ufficio domicilio digitale	10
OO 3.1.6 – Segnalazione al Tribunale mancata nomina organo di controllo (art. 379 CCI)	5
OO 3.1.7 – Qualità bilanci società di capitali	15
OO 3.1.8 – Revisione Agenti e rappresentanti di commercio	10
OO 3.1.9 - Revisione Ruolo Periti ed Esperti	10
OO 3.1.10 Codice della crisi d'impresa e pubblicità nel registro delle imprese	5

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.2 – FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE – PESO 25	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.2.1 - Crescita servizio SUAP Associato Camerale - SAC	25
OO 3.2.2 – Supporto operativo al servizio lombardo SUAP&IMPRESA	15
OO 3.2.3 – Nuovo servizio: gestione temporanea pratiche Suap	10
OO 3.2.4 – Tavolo regionale semplificazione amministrativa per avvio attività agricola	5
OO 3.2.5 – Nuova architettura informatica Suap e Enti terzi (SSU)	10
OO 3.2.6 – Digital HUB – cassetto digitale integrato con PDND per nuovi servizi all'utenza	5
OO 3.2.7 - Digital DNA - sportello accompagnamento utenza ai servizi digitali	15
OO 3.2.8 - Riorganizzazione sportelli per pensionamento	15

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 3.3 – PROMUOVERE LA TRASPARENZA DEL MERCATO E LA TUTELA DELLA FEDE PUBBLICA – PESO 20	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.3.1 - Attività di vigilanza del Servizio Metrico	40
OO 3.3.2. - VIMER Vigilanza Mercato	10
OO 3.3.3 - Sostenibilità del servizio ordinanze-ingiunzione	40
OO 3.3.4 - Gestione esami abilitanti e certificazione competenze non formali	10
OS 3.4 - PROMUOVERE LA SOLUZIONE STRAGIUDIZIALE DELLE CONTROVERSIE E DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEI NUOVI STRUMENTI PER CONTRASTARE LA CRISI D'IMPRESA – PESO 20	
OBIETTIVO OPERATIVO	PESO
OO 3.4.1 - Qualità del servizio Mediaconciliazione	40
OO 3.4.2 – Adempimenti amministrativi dell'organismo di mediazione in attuazione del D.M. 150/2023	25
OO 3.4.3 – Formazione mediatori articoli 23-24 D.M. 150/2023	10
OO 3.4.4 – CNC Composizione negoziata crisi d'impresa	10
OO 3.4.5 - Iniziative per la prevenzione della crisi d'impresa	15

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

OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.3 – FAVORIRE L’ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI E IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO E DIVULGARE LA CONOSCENZA DELL’ECONOMIA MANTOVANA	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.3.1 – Servizio di orientamento rivolto agli studenti della formazione superiore “Orientarsi al futuro 2024”	30
OO 4.3.2 – Avvio di un progetto di raccolta, elaborazione e analisi dei dati relativi ai fruitori dei servizi camerali promozionali	70
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.4 – FAVORIRE L’ATTRAZIONE DEL TERRITORIO AI FINI TURISTICI TRAMITE LA PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E ARTISTICO MANTOVANO	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.4.1 - Realizzazione di iniziative volte a supportare gli operatori mantovani del comparto turistico	60
OO 4.4.2 - Realizzazione di progetti volti a supportare il comparto turistico mantovano, nell’ambito di progettualità condivise con altri enti	40
OBIETTIVO STRATEGICO: OS 4.5 – SOSTENERE I DISTRETTI PRODUTTIVI E VALORIZZARE LE PRODUZIONI TIPICHE	
OBIETTIVI OPERATIVI	PESO
OO 4.5.1 - Supportare le imprese che intendono investire nel proprio sviluppo	50
OO 4.5.2 - Servizio per l’accesso a fonti di finanziamento camerali e di altri enti	50

Per una lettura completa della pianificazione degli obiettivi operativi si rinvia all’allegato “Obiettivi Operativi anno 2024”

2.3 - PREVENZIONE della CORRUZIONE e TRASPARENZA

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

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

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

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

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

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

C) Trattamento del rischio: Definizione della/e misura/e preventiva/e cui sono assegnati: obiettivi, indicatori, target, responsabili e tempi di attuazione.

Le misure di prevenzione sono adottate per annullare o ridurre che si verifichino eventi corruttivi.

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

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

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

Misure GENERALI sono:

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	<u>Misure di tipo preventivo</u> previste dalle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico: trasferimento d'ufficio obbligatorio in caso di rinvio a giudizio per reato (L. 97/2001); inconferibilità di incarichi in caso di condanna penale 1° grado (L. 190/2012 e D.Lgs. 39/2013);	RPCT	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	<u>Misura di tipo successivo</u> conseguente all'avvio di procedimento disciplinare/penale per corruzione (art. 16 D.Lgs. 165/2001): si prevede l'inserimento nel Codice di Comportamento dell'obbligo di segnalare all' Ente la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.	RPCT	Misura attivabile nei casi previsti dalla legge; da inserire anche nelle modifiche apportate al Codice di Comportamento nel 2024
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	<u>Rispetto del Codice di Comportamento.</u> In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità (salvo modico valore) per dirigenti e dipendenti; 2. divieto di assumere incarichi remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale;	Dirigenti	La misura è già attuata. Il Codice sarà oggetto di revisione nel 2024

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
		<p>4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità;</p> <p>5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera;</p> <p>6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Camera;</p> <p>7. Comportamenti improntati alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni da parte del dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività.</p> <p>Il Codice di Comportamento sarà oggetto di modifiche che tengano conto delle misure preventive applicate ai processi mappati nel corso del 2023.</p>		
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	<p>Misura preventiva per situazioni reali, potenziali o strutturali (generali e permanenti) che minano la imparzialità dell'azione amministrativa. E' previsto l'obbligo di astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di adozione di atti interni al procedimento e finali da parte di soggetti in situazioni di conflitto di interessi, nonché l'obbligo di segnalare tali circostanze con propria dichiarazione firmata al dirigente che dispone sui casi e comunica la decisione all'interessato. Tale previsione è inserita nel Codice di Comportamento dell'ente. Sia le dichiarazioni dei dipendenti che le disposizioni organizzative dei dirigenti sono conservate agli atti. (L. 190/2021, art. 1)</p>	Dirigenti	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconfiribilità / incompatibilità	<p>Misura preventiva in applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità (art.20 L. 39/2013) inerenti incarichi affidati a dirigenti/amministratori; il RPCT raccoglie le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconf./incomp. prima dell'affidamento di incarichi. Le dichiarazioni sono verificate e conservate. Se RPCT accerta cause di inconf./incompat. dopo l'incarico, lo annulla. Se ANAC rileva stati di inconf./incomp. a carico, dichiara la nullità dell'atto di conferimento. RPCT adotta le iniziative derivanti dalla pronuncia di Anac con procedimento autonomo.</p>	RPCT	Misura attuata. Nel 2022 si è provveduto alla revisione del modello di dichiarazione

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Misura preventiva: Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. Le Commissioni sono formate inserendovi solo soggetti con i requisiti necessari di moralità (assenza di precedenti penali).	RPCT	La misura è già attuata
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di divieto di occupazione successiva o "pantouflage" per i dipendenti cessati dal servizio	Misura Preventiva: si vieta per 3 anni dal congedo da una P.A. di lavorare per privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione di provenienza. I contratti in violazione del divieto sono nulli e i compensi vanno restituiti. <u>Si applica a dirigenti/funzionari con poteri autoritativi e negoziali, non in generale.</u> L'ente nel merito così procede: 1. all'atto dell'assunzione inserisce clausole nel contratto che vietano il pantouflage; 2. all'atto del congedo, raccoglie una dichiarazione di impegno dal dipendente eventualmente interessato; 3. nei bandi di gara prevede a carico del concorrente una dichiarazione di assenza di rapporti di lavoro con ex dipendenti dell'ente nei tre anni post congedo.	RPCT	Misura attuata nel 2022
PTPCT e formazione	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione generale: rivolta a tutti i dipendenti, mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità; - Formazione specifica: rivolta all'RPCT, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a illustrare e valorizzare gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera; - Formazione sul contenuto del PIAO: rivolta a tutti i dipendenti per illustrare contenuti, misure e loro modalità di attuazione. <p>La formazione è realizzata in parte con formatori esterni (F. generale e specifica), in parte dal RPCT (F. sui contenuti del PIAO)</p>	RPCT	La misura è stata attuata nel 2022 proponendo un percorso formativo a moduli per tutto il personale, fornito online dalla Maggioli SpA
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	Misura preventiva: è inattuabile per le ridotte dimensioni della Camera. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."	Dirigenti	La misura è attuata nella sola forma di "segregazione dei ruoli", dividendo il procedimento amm.ivo in subprocedimenti affidati a più persone

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Trasparenza	Misure di trasparenza	<p>Si tratta di ottemperare agli obblighi di pubblicazione previsti da norme di legge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D.Lgs. n.33/2013 nelle varie rubriche della sezione di Amministrazione Trasparente della Camera; 2. D.Lgs. 50/2016, rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità; 3. D.Lgs. 97/2016 (f.o.i.a.), correttivo della L. 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013; <p>La pubblicazione costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte delle Autorità preposte, del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).</p> <p>Nella sez. del PIAO dedicata alla trasparenza sono indicati: A) nominativi dei responsabili e degli uffici tenuti a trasmettere e pubblicare i dati, B) termini temporali di pubblicazione dati e di monitoraggio periodico.</p>	Dirigente Responsabile Compliance Amministrativa e Uffici preposti	La misura è già attuata
Whistle-blowing	Misure di segnalazione e protezione	<p>Misura preventiva: prevista dall'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni di illeciti in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione. La camera si è dotata di applicativo ad hoc per la segnalazione protetta da parte dei dipendenti e ha adottato un regolamento sull'utilizzo del W.B.</p>	RPCT	<p>La misura è già attuata. Nel 2023 l'applicativo è stato aggiornato al recente D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24</p> <p>E' stato adottato il nuovo regolamento di uso del W.B. sulla scorta delle prescrizioni del D. Lgs. 24/23</p>
Controllo	Misure di controllo	<p>Misura ulteriore: consiste nella verifica, a campione, di attività della Camera così da constatare l'osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e l'applicazione delle misure previste dal Piano. La frequenza dei controlli è variabile a seconda dell'attività posta sotto verifica; l'attività di controllo, eseguita dai responsabili delle u.o. coadiuvati dai funzionari con p.o. e dai dirigenti di area, è riportata nel "Monitoraggio Annuale" condotto dal RPCT che conduce una verifica di II livello atta a constatare le modalità di esecuzione e la veridicità dell'esito delle verifiche, apponendo al termine anche la propria sottoscrizione.</p>	Responsabili u.o., funzionari con p.o., dirigenti e RPCT	Misura attuata e mantenuta fino al 2023 (controlli sul PTPCT 2022, l'ultimo adottato dall'ente).

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

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

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

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

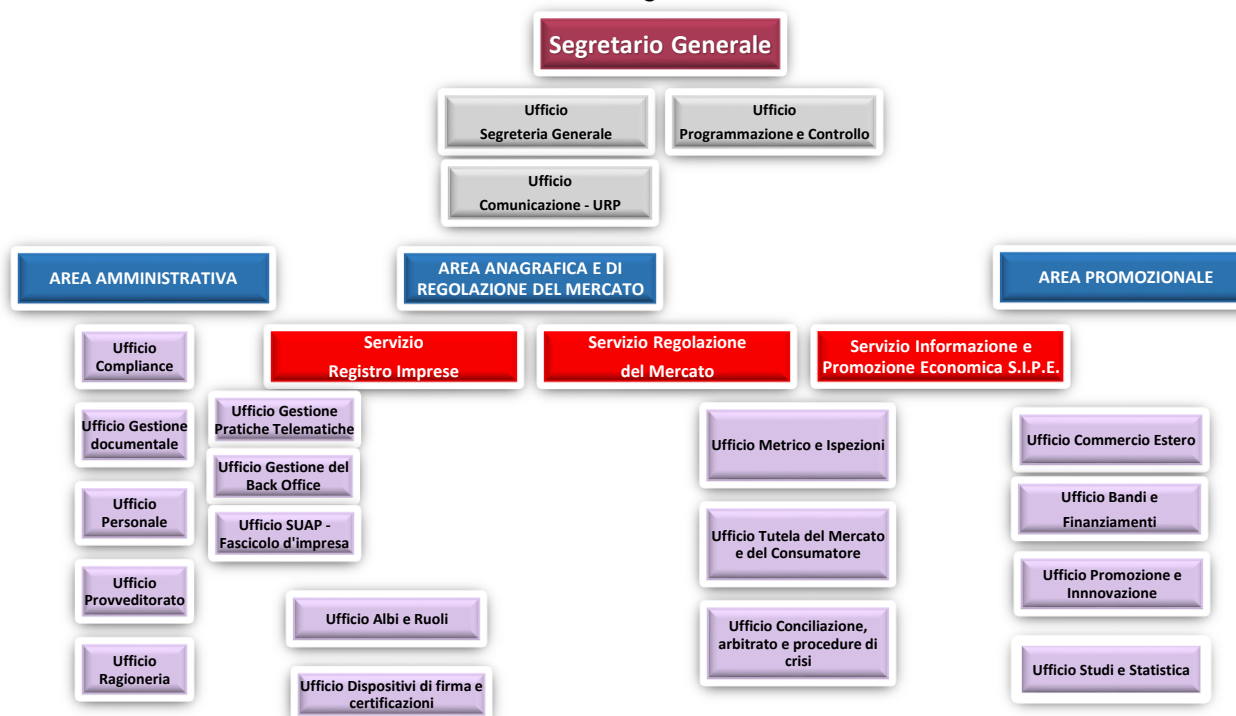
3.1 - Struttura organizzativa

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

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

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

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



Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

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

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

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

Ne segue che la dotazione organica della Camera di Mantova, per il fisiologico turn-over causato dal congedo di unità di personale che negli anni ha maturato i requisiti per la quiescenza, dal 1/1/2016 al 31/12/2023 è scesa da 60 a 42 unità, con un decremento del 30% dell'organico e un aumento dell'età media dei dipendenti, cresciuta dai 49 ai 55 anni, con 29 dipendenti (il 69,05%) nella fascia 51-60.

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

3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile

La Camera di Commercio di Mantova ha organizzato il Lavoro Agile secondo le disposizioni della L. 81/2017 e del CCNL 2019/2021, dotandosi di apposito regolamento dal marzo 2022. Il Regolamento è stato aggiornato nel 2023, prevedendo due precise tipologie di lavoro a distanza: A) il lavoro da remoto che di fatto traspone presso il domicilio del lavoratore la stessa attività svolta in ufficio, con vincoli di timbratura elettronica in entrata e in uscita e orario del tutto uguale a quello svolto in sede; B) il lavoro agile, con le caratteristiche previste dalla L. 81/2017, più flessibile sia per le fasce orarie di reperibilità che per il luogo di svolgimento che non necessariamente coincide con il proprio domicilio. La pressoché totalità dei dipendenti con il lavoro a distanza ha optato nel 2023, per la natura dei processi presidiati, per la tipologia A) del lavoro da remoto; solo due unità hanno avuto assegnato il lavoro agile in senso stretto.

La situazione attuale del lavoro a distanza nell'ente è rappresentata nella tabella che segue:

Aree dirigenziali della CIAA di Mantova	Area Amministrativa	Area Anagrafica/RdM	Area Promozionale
N° persone in lavoro a distanza	3	10	2
Periodo di riferimento dal 1/4/2023 al 31/3/2025 nb: 4 posizioni scadono il 31/3/2024			
Finalità lavoro a distanza:	<ul style="list-style-type: none"> - conciliazione famiglia/lavoro (L. 81/17) e conseguente benessere organizzativo; - consolidamento competenze digitali nel personale; - favorire un utilizzo razionale di spazi di lavoro alleviando la gestione degli oneri di funzionamento complessivi; - un minimo di decongestione del traffico, minori spostamenti, vantaggi ambientali indotti; - piena compatibilità tra L.A. e grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e di ente. 		
Soggetti coinvolti nel processo	S.G., Dirigenza, Uff. personale, Resp. dei servizi e delle u.o., organizzazioni sindacali		
Monitoraggio	A cadenza mensile, secondo i progetti individuali, con attività assegnate, KPI e target misurabili ex post e reportistica mensile, come prevede il regolamento		
Criteri di individuazione delle risorse utilizzate	<ul style="list-style-type: none"> - mappatura processi e individuazione attività idonee; - volontarietà della scelta; - tutti gli uffici hanno garantito il presidio in presenza; - il personale è pari al 36%; - la selezione è stata attuata con criteri di priorità indicati nel regolamento. 		
Kpi utilizzati per la misurazione delle prestazioni	KPI individuati, a titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> - n. elaborazioni e rilevazioni realizzate nel mese; - % delle richieste semplici evase nel mese; - n. pratiche di finanziamento evase/n. pratiche di finanziamento assegnate nel mese; - n. pratiche certificative per l'estero evase/n. pratiche assegnate nel mese; 		

	- n. pratiche Reg. Imprese evase/n. pratiche R.I. assegnate nel mese.
Risultanze emerse	<p>I risultati appaiono in linea con le aspettative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli obiettivi sono stati raggiunti e le prestazioni sono almeno pari a quelle rese in presenza; - sono soddisfatte le esigenze di conciliazione famiglia/lavoro delle dipendenti e dei dipendenti; - ne consegue un riscontro positivo anche in termini di aumento del benessere organizzativo.

Strategia possibile per l'applicazione del lavoro a distanza negli anni a venire: dipenderà inevitabilmente dal processo di accorpamento in corso che, intervenendo nel breve periodo, renderà necessaria la riprogrammazione su una platea di fruitori più ampia, avendo preliminarmente disciplinato la materia nel nuovo ente con un regolamento da adottare. Il modello attualmente sperimentato dall'ente camerale mantovano nell'esercizio 2023 è confermato anche nel 2024 come è rappresentato nella seguente tabella:

ANNO	Area Amministrativa	Area Anagrafica	Area Promozionale	Totale
2022	2	5	2	9
2023	3	10	2	15
2024	3	10	2	15

3.3 Fabbisogni di personale

La dotazione organica della CCIAA di Mantova è stata determinata con il Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 16 febbraio 2018 in materia di "Riduzione del numero delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale", recepita con Deliberazione di Giunta n. 28 del 28/02/2019. Essa conserverà la propria validità fino al perfezionamento dell'accorpamento con le Camere di commercio di Cremona e di Pavia.

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

Consistenza del personale al 31 dicembre 2023

AREA PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA	CESSAZIONI 2018-2022	POSTI OCCUPATI 31/12/2023	CESSAZIONI 2024	CESSAZIONI 2025	CESSAZIONI 2026
S.G. / Dirigenti	3	0	3	0	0	0
Funzionari ed EQ	10	6	4	0	0	0
Istruttori	32	6	26	0	0	0
Operatori Esperti	10	4	6	1	0	0
Operatori	3	0	3	0	1	1
TOTALE	58	16	42	1	1	1

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

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

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

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

3.4 Fabbisogni e piani formativi

In merito ai fabbisogni e ai piani formativi, occorre ricordare che l'argomento, centrale per lo sviluppo delle competenze del capitale umano e la concomitante crescita nell'efficienza dei servizi offerti da parte dell'ente, è stata oggetto di recenti interventi da parte del Ministero per la P.A. (Dip. della Funzione Pubblica), con due direttive e un D.M. specifici. In ordine temporale:

1. direttiva 23 marzo 2023, inerente il progetto "Syllabus" volto a pianificare una formazione in tutta la P.A. sul tema delle competenze digitali, con precisi obblighi formativi, in termini di percentuali del personale cui sottoporre la formazione e di numerosità minima di percorsi da compiere, secondo una definita scale di livelli crescenti di apprendimento (base, intermedio, avanzato);
2. D.M. 30 agosto 2023, che definisce il perimetro di competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale nella P.A., individuandone aree (quattro) e valori (tre), ciascuna con una specifica declinazione di contenuto;
3. direttiva 28 novembre 2023, riguardante "nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", nella quale assume particolare valore, anche ai fini della valutazione della dirigenza, la valorizzazione del merito, inserito in un contesto in cui la formazione del capitale umano e l'acquisizione di nuove competenze passa attraverso lo sviluppo e la crescita delle conoscenze dei dipendenti sia nell'ambito delle 'skills' trasversali, sia in quelle più squisitamente tecniche, portate a sintesi nella proposta di piani formativi individuali non inferiori, per i dirigenti e i funzionari con E.Q., alle 24 ore annue, mentre per i responsabili di U.O e il personale restante si cercherà di proporre un'offerta formativa che tenda a migliorarne le competenze pur senza un monte ore vincolante, avuto riguardo anche alle risorse disponibili per tale voce di spesa (oneri vincolati da D. Lgs. 78/10).

I tre atti citati sono corollario di un quarto importante e precedente intervento del Ministero della P.A. che, con proprio decreto del 22 luglio 2022, aveva preventivamente pubblicato apposite "linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", ponendo la base dei contenuti, per ciascuna delle quattro aree previste dal nuovo CCNL, per l'individuazione dei profili professionali, di ruolo e dei rispettivi profili di competenza (mix di capacità trasversali e tecniche).

Nell'ambito dell'identificazione di ruoli e competenze necessarie all'efficiente presidio delle funzioni sottese, la formazione assume un valore imprescindibile, diventando la leva per la crescita professionale e per la valutazione del merito acquisito dai dipendenti che grazie alla formazione di cui fruiscono migliorano la propria performance e, attraverso un'accresciuta professionalità, la qualità nei servizi.

Per l'anno 2024 l'ente ha quindi individuato, nel pianificare gli obiettivi strategici di compliance amministrativa tipicamente presidiati dalla dirigenza, un indicatore specifico legato alla realizzazione di piani formativi per tutto il personale dell'ente, cercando di allinearsi con la necessaria gradualità alle indicazioni ministeriali.

Pur, al momento, in assenza delle consuete proposte di linee formative curate dal sistema camerale (Unioncamere nazionale e regionale, società di sistema quali InfoCamere e Si. Camera) che sono il riferimento per la parte di formazione tecnica sulle funzioni proprie degli enti camerali, è possibile delineare il “percorso formativo tipo” da proporre al personale per accompagnare la crescita professionale dei dipendenti, aumentarne le competenze e permettere di raggiungere gli obiettivi pianificati.

La formazione proposta riguarderà:

- A) Formazione Obbligatoria: sui temi della compliance amministrativa: anticorruzione ed etica, trasparenza, protezione della riservatezza dei dati; tale formazione potrà essere interna (curata, per es., dal RPCT) o esterna, avvalendosi di professionisti esterni. A essa accederà tutto il personale, con moduli di breve durata e un monte massimo fino a 8 ore complessive;
- B) Formazione sulla Digitalizzazione: fornita tramite la piattaforma Syllabus e per tutti i dipendenti che sono stati iscritti nel portale e prevedendo il raggiungimento dei target inseriti nella Direttiva del Ministro per la P.A. avuto riguardo tanto al n° di dipendenti ingaggiati nei percorsi proposti, quanto al n° minimo di moduli (8 su 11) da fruire con il passaggio di almeno un livello di competenza rispetto a quello di partenza. Il monitoraggio sarà a cura dei Dirigenti in collaborazione con l'ufficio del personale;
- C) Formazione sulle soft skills: rivolta a tutto il personale, poggerà su alcuni moduli formativi che svilupperanno contenuti già previsti e declinati dal D.M. 30 agosto 2023 (ambito relazionale e comportamentale, interno ed esterno), per una durata massima fino a 8 ore complessive;
- D) Formazione tecnica: proposta da Unioncamere (nazionale o regionale), InfoCamere, Si.Camera o da altri organismi tecnici che operano sul mercato della formazione per la P.A. . Tale formazione dovrà tendenzialmente essere prevista a favore di tutto il personale pur se, a seconda dei temi approfonditi, sarà rivolta a gruppi ristretti di operatori, istruttori o funzionari, in dipendenza dei ruoli presidiati e delle necessità che si palesassero in corso d'anno; al momento, senza indicare una durata minima o massima che l'ente potrà definire una volta conosciuta l'offerta nel suo complesso.

Nel preventivo economico 2024 le risorse destinate alla formazione del personale ammontano complessivamente a € 15.000,00, di cui € 10.000,00 per i corsi professionalizzanti ed € 5.000,00 per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, anticorruzione, trasparenza e formazione del Segretario Generale. Risorse integrative potranno essere stanziare nel rispetto dei limiti di legge, qualora necessarie a completare i piani formativi dei dipendenti. I corsi individuati saranno erogati al personale camerale entro l'anno 2024.

All'attuazione dei piani formativi sono preposti i dirigenti, a ciascuno dei quali sarà assegnato, per la rispettiva area, un obiettivo individuale riguardante il grado di raggiungimento del monte ore assegnato ai collaboratori.

All'ufficio del personale compete il coordinamento organizzativo dell'offerta formativa dell'ente su indirizzo dei dirigenti nonché la cura degli aspetti legati all'acquisizione delle documentazioni utili a provare la fruizione effettiva delle ore di formazione dei dipendenti presso gli organismi/enti erogatori, da

raccogliere e conservare in una scheda anagrafica di ogni dipendente, che mappi natura e durata dei corsi e, laddove rilasciata, una certificazione di avvenuta frequenza e, se prevista, di superamento di prove finali inserite al termine del percorso formativo.