

CCIAA di PISA



Camera di Commercio
Pisa



Il Piano integrato di attività e organizzazione 2022

Approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 44
del 29/06/2022

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	3
1.1 – Mission della CCIAA	4
1.2 – Perimetro delle attività svolte	5
1.3 – Descrizione della struttura organizzativa	7
1.4 – Le risorse economiche disponibili.....	10
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	13
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	16
3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici e la performance operativa	16
3.3 – Pari opportunità.....	28
3.4 – Performance individuale.....	30
3.5 – Rischi corruttivi e trasparenza	37
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO	50
4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa.....	50
4.2 – Organizzazione del lavoro agile	51
4.3 – Semplificazione delle procedure	52
4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione	54
5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO	56

Premessa

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

Il presente documento è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida messe a disposizione da Unioncamere per le Camere di commercio.

La Camera di Commercio di Pisa, che attualmente ha un numero di dipendenti inferiore alla soglia di 50 dipendenti, vive in queste settimane le fasi conclusive del processo di accorpamento con le Camere di commercio di Lucca e Massa Carrara che porterà dal prossimo 1/07/2022 alla costituzione della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, pertanto la valenza previsionale di questo documento risulta condizionata da tale circostanza; per tale motivo su alcuni aspetti particolari, quali ad esempio il piano dei fabbisogni, si rimanda alle valutazioni che riguarderanno in modo più pertinente la nuova Camera.

1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione la CCIAA illustra in maniera sintetica i dati identificativi dell'amministrazione: chi è, cosa fa e come opera.

Per raggiungere tale finalità, sono di seguito esplicitati:

- La mission della CCIAA
- Il perimetro delle attività svolte
- La descrizione della struttura organizzativa
- Le risorse economiche disponibili

1.1 – Mission della CCIAA

La *mission* descrive il fine ultimo della CCIAA, ne giustifica l'esistenza e la differenza da altri enti od organizzazioni, esplicitando quali bisogni intende soddisfare e quali sono gli elementi caratteristici e distintivi. Costituisce il presupposto fondamentale delle strategie e degli obiettivi che la CCIAA provvede di volta in volta, nel tempo, a formulare.

La *mission* specifica il «mandato istituzionale» (perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle attribuzioni/competenze istituzionali), tenendo conto dell'indirizzo politico degli organi, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico. Deve essere formulata in maniera chiara (non tecnica), sintetica e facilmente comprensibile anche dai non esperti del sistema camerale.

La CCIAA di Pisa, in virtù della legge 580/1993 e successive modifiche, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo.

La missione istituzionale della Camera di Commercio di Pisa, perseguibile grazie alla propria autonomia statutaria, organizzativa, regolamentare, finanziaria e funzionale, vuole essere in particolare quella di:
«essere il partner di riferimento del sistema imprenditoriale nel promuovere lo sviluppo finanziario ed economico della provincia di Pisa»



“Potenziare la promozione economica, mantenendo centrata l’attenzione sulla creazione di valore da parte dell’Ente tramite programmi di valorizzazione del patrimonio immobiliare, di cash management, di efficientamento dei processi, in una logica di razionalizzazione dell’uso di risorse e di contenimento delle spese, al fine di liberare risorse o crearne di alternative per destinarle ad interventi sull’economia locale ”

1.2 – Perimetro delle attività svolte

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha precisato le competenze delle CCIAA. A seguito del citato decreto, le funzioni svolte dagli enti camerali sono riconducibili ai temi riproposti nella figura successiva.



Di seguito viene riportata la mappa dei processi sintetica che nella sua versione più estesa, consta di 5 livelli gerarchicamente ordinati: macrofunzione; macroprocesso; processo; sottoprocesso; azione. Ai fini della sua rappresentazione all'interno del PIAO, la rappresentazione di seguito proposta arriva fino al terzo livello, quello del processo.

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo
PROCESSI INTERNI	A Governo camerale	A1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente	A1.1 Performance camerale
			A1.2 Compliance normativa
			A1.3 Organizzazione camerale
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1 Gestione e supporto organi
			A2.2 Promozione e sviluppo dei servizi camerali
			A2.3 Gestione documentale
			A2.4 Rilevazioni statistiche
		A3 Comunicazione	A3.1 Comunicazione
		B Processi di supporto	B1 Risorse umane
	B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede		B2.1 Acquisti
B2.2 Patrimonio e servizi di sede			

PROCESSI PRIMARI	B3 Bilancio e finanza	B3.1	Diritto annuale	
		B3.2	Contabilità e finanza	
	C1 Semplificazione e trasparenza	C1.1	Gestione del registro delle imprese, albi ed elenchi	
		C1.2	Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa	
	C2 Tutela e legalità	C2.1	Tutela della legalità	
		C2.2	Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato	
		C2.3	Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti	
		C2.4	Sanzioni amministrative	
		C2.5	Metrologia legale	
		C2.6	Registro nazionale dei protesti	
		C2.7	Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi	
		C2.8	Rilevazione prezzi/tariffe e borse merci	
		C2.9	Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo	
		C2.10	Tutela della proprietà industriale	
	D Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1	Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
			D1.2	Servizi certificativi per l'export
		D2 Digitalizzazione	D2.1	Gestione punti impresa digitale (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese)
			D2.2	Servizi connessi all'agenda digitale
		D3 Turismo e cultura	D3.1	Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura
		D4 Orientamento al lavoro ed alle professioni	D4.1	Orientamento
D4.2			Alternanza scuola/lavoro e formazione per il lavoro	
D4.3			Supporto incontro d/o di lavoro	
D4.4			Certificazione competenze	
D5 Ambiente e sviluppo sostenibile		D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile	
		D5.2	Tenuta albo gestori ambientali	
		D5.3	Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale	
D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti		D6.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa	
		D6.2	Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni	
	D6.3	Osservatori economici		

1.3 – Descrizione della struttura organizzativa

Attuali Organi dell'ente¹:

COMMISSARIO STRAORDINARIO

Il DL 104/2020 convertito in legge ha prodotto la decadenza, a far data dal 14/09/2020, degli organi camerali di indirizzo politico: Consiglio, Giunta e Presidente.

Con Decreto del Ministro dello sviluppo economico Stefano Patuanelli ha nominato Valter Tamburini, già Presidente dell'Ente, Commissario Straordinario, pertanto a far data dal 12/01/2021 le competenze del Consiglio, della Giunta e del Presidente sono assegnate al Commissario Straordinario

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Organo preposto a collaborare con la Giunta ed il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Ente si avvale inoltre dell'Organismo indipendente di valutazione che coadiuva il Commissario Straordinario nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance

Organigramma

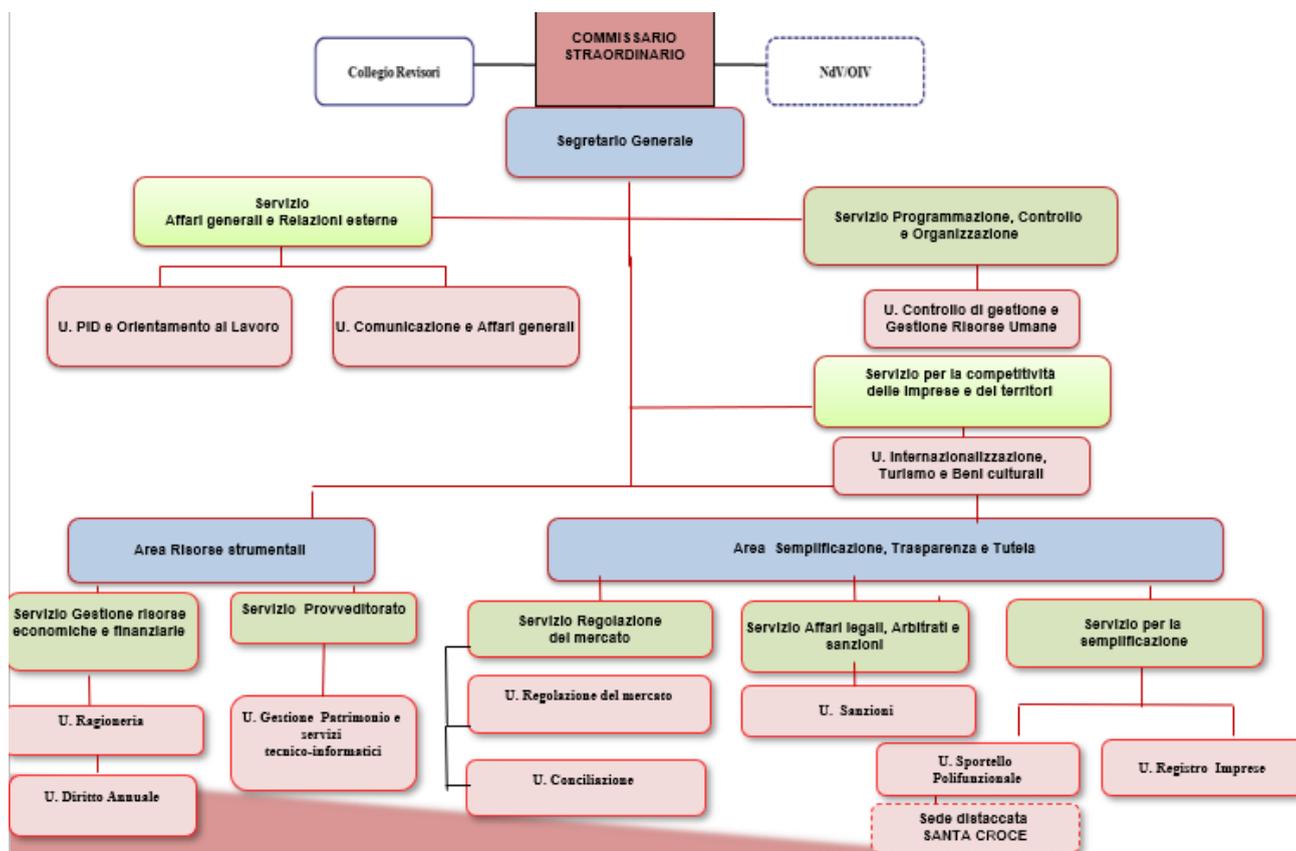
La CCIAA di Pisa. è articolata in 3 Aree dirigenziali, ciascuna delle quali affidata ad una posizione dirigenziale e di cui una assegnata ad interim. Le Aree sono a loro volta suddivise in Servizi e Uffici.

Al vertice della struttura, rappresentata di seguito nell'organigramma, vi è il Segretario generale.

Di seguito si riporta l'organigramma vigente dal 1/01/2021

¹ Ai sensi della L. 580/1993, sono organi delle CCIAA :

- il Consiglio, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- la Giunta, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da membri eletti dal Consiglio camerale;
- il Presidente, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della CCIAA, del Consiglio e della Giunta;



Livelli organizzativi

La CCIAA di Pisa conta attualmente 43 dipendenti di cui:

- 2 di categoria dirigenziale;
- 11 di categoria D;
- 23 di categoria C;
- 6 di categoria B;
- 1 di categoria A.

I dipendenti a tempo indeterminato sono 43 e nessuno a tempo determinato.

I dipendenti part time sono 5.

I vincoli assunzionali resi ancor più stringenti dal D.L.6/7/12 n. 95, art.14 comma 5, convertito nella Legge 135/12 c.d. "Spending Review", oltre alla riforma di razionalizzazione del sistema camerale, non hanno consentito da tempo di procedere a nuove assunzioni in termini di turn out, pur in presenza nel passato di una carenza sulla dotazione organica che, con il Decreto MISE dell'8/08/2017, è stata ridotta a 57 unità.

A seguito delle cessazioni registrate nel corso del 2021, il numero dei dipendenti al 31/12 era pari a n. 46, ulteriormente sceso nel corso del primo trimestre 2022 a 43 unità. Si rileva che attualmente presso l'Amministrazione è presente un'unità in comando dal 1/10/2019 ed al contempo, un'unità di personale dipendente è in aspettativa sindacale (per la quale dal 1/7 pv si perfezionerà una mobilità in uscita) ed un'altra è in comando obbligatorio presso il MISE.

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

istituzionali, tipologia contrattuale.

Dotazione di personale per area			
		Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato
Area	Segretario Generale	15	0
Area	Area risorse strumentali	7	0
Area	Area Semplificazione, trasparenza e tutela	21	0
TOTALE		43	0

Dotazione di personale per categoria			
	Uomini	Donne	Totale
Segretario Generale	0	1	1
Dirigenti	0	1	1
Personale di Cat. D	6	5	11
Personale di Cat. C	16	7	23
Personale di Cat. B	0	6	6
Personale di Cat. A	0	1	1
TOTALE	22	21	43

Composizione del Personale a Tempo Indeterminato per classi di età								
Classi d'età	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
20-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-39	9	8	8	6	4	3	1	1
40-49	28	27	21	20	17	15	16	14
50-59	20	19	22	23	26	27	25	26
60 e oltre	9	10	9	8	8	7	8	5
Totale	66	64	60	57	55	52	50	46

Composizione del Personale a Tempo Indeterminato per titolo di studio									
Titolo di studio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
								donne	uomini
Scuola dell'obbligo	13	10	9	9	9	8	6	4	1
Diploma	24	26	23	22	21	20	20	13	4
Laurea	29	28	28	26	25	24	24	14	10
Totale	66	64	60	57	55	52	50	31	15

1.4 – Le risorse economiche disponibili

In questo paragrafo si rappresenta il quadro delle risorse economiche disponibili per il perseguimento degli obiettivi e per la realizzazione dei relativi interventi. Vengono pertanto esposti i valori di bilancio, riportando le principali grandezze del Conto economico, dello Stato patrimoniale, nonché illustrando i più significativi indicatori di bilancio (ratios) che consentono di valutare la sostenibilità economica, la solidità patrimoniale e la salute finanziaria dell'ente.

Per un maggior dettaglio si rimanda alla specifica sezione dell'Amministrazione trasparente <https://www.pi.camcom.it/camera/2156/Bilancio-preventivo-e-consuntivo-.html>

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato, l'andamento della gestione ha visto dei risultati positivi in quasi tutti gli esercizi (ad esclusione dell'anno 2019 con un risultato negativo di appena € 27.000). Sommando i risultati degli ultimi 4 anni, si registra comunque un avanzo complessivo per circa 189.000,00 euro, mantenendo livelli molto elevati degli interventi economici, che si sono sempre mantenuti superiori ai 2 milioni di euro per arrivare nel 2021 a superare i 3 milioni. Nei 4 anni analizzati l'Ente ha destinato per interventi economici oltre 9.670 mila euro a favore del sistema imprenditoriale della provincia e per lo sviluppo dell'economia locale. Nel complesso, i risultati confermano una gestione oculata e costantemente mirata, da un lato, all'efficienza ed al contenimento dei costi e, dall'altro, allo sfruttamento della massima redditività della gestione finanziaria e straordinaria al fine di mantenere elevati livelli di risorse destinate direttamente e mediante prestazione di servizi a favore del sistema economico anche in situazioni eccezionali caratterizzate da eventi imprevedibili quale quella attuale.

Nel dettaglio si rileva che con riferimento alla gestione corrente nel 2021 il diritto annuale si conferma comunque la principale fonte di entrata, rappresentando il 67,6% del totale dei proventi camerali.

Tra gli altri Ricavi correnti si rileva che le entrate da Diritti di Segreteria (€ 2.007.751), che rappresentano circa il 27% del totale sono in leggera ripresa, dopo il calo causato dalla pandemia, i proventi per la cessione di beni e servizi (+24%), che si attestano a circa 143 mila euro, nei quali confluiscono, oltre ai ricavi per la gestione delle conciliazioni, gli arbitrati e i servizi dell'organismo di composizione delle crisi, i ricavi per servizi, la locazione delle sale MACC, i ricavi da sponsorizzazioni, i ricavi per servizi metrici, i proventi per l'organizzazione di fiere e l'organizzazione dei corsi di formazione.

La voce Contributi risulta invece in netto calo rispetto al 2020 (-46%) in conseguenza, in particolare, all'assenza di attività svolte sui progetti finanziati dal Fondo di Perequazione nazionale delle Camere di Commercio, in quanto i progetti presentati sull'annualità 2019-2020 sono stati approvati a luglio 2021 e le attività sono state avviate nel 2022, mentre quelli finanziati sull'annualità precedente sono terminati a dicembre 2020.

Per quanto riguarda gli oneri della gestione corrente, i costi per interventi economici rappresentano la voce più significativa attestandosi al 34% per complessivi 3.057.461 euro, in aumento rispetto al 2020 di oltre il 30%.

Seguono, per incidenza sugli oneri correnti, i costi del personale (27%) pari a 2.458.430 euro, gli ammortamenti e accantonamenti (22%) per € 1.991.424, di cui 1.724.796 per svalutazione crediti da diritto annuale e commerciali.

I costi di funzionamento sono l'ultima voce di costo (16% degli oneri correnti) con una spesa pari a circa 1.433.943 euro, di cui quasi 540mila euro per oneri fiscali.

Sempre con riferimento alla composizione degli oneri correnti si evidenzia come la voce Ammortamenti e Accantonamenti, ammonta a € 1.991.424 in leggero calo rispetto all'anno precedente.

La gestione finanziaria, che nel passato ha sempre fornito un contributo positivo ai risultati dell'Ente, ha visto anche nel 2021 un netto ridimensionamento dei propri volumi determinato dalla mancata ripartizione degli utili decisa dalla quotata Toscana Aeroporti di cui l'Ente detiene delle azioni. Il contributo della gestione finanziaria alla copertura degli oneri derivanti dagli Interventi Economici a favore delle imprese è passato quindi dal 28% del 2019 a meno dell'1% del 2021.

A tale minore apporto ha comunque sopperito nel 2021 la gestione straordinaria con un contributo al risultato economico dell'Ente di + € 1.454.816 consentendo una copertura degli oneri derivanti dagli Interventi Economici di quasi il 48%.

Principali risultante del conto economico (anni 2018 - 2022)

	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021	preventivo 2022
Diritto annuale	5.114.254,13	5.174.501,51	5.140.260,33	5.064.417,70	4.895.332,00
Diritti di segreteria	2.019.127,01	2.036.807,39	1.920.777,17	2.007.750,80	2.057.200,00
Contributi e trasferimenti	337.614,25	343.396,16	474.440,33	256.149,64	298.479,00
Proventi da gestione di beni e servizi	217.100,03	243.240,72	115.438,99	143.315,49	205.800,00
Variazione rimanenze	- 10.983,26	9.897,57	1.743,79	17.896,89	
Proventi Correnti	7.677.112,16	7.807.843,35	7.649.173,03	7.489.530,52	7.456.811,00
Personale	2.670.984,40	2.659.753,33	2.496.412,55	2.458.429,91	2.318.867,94
Costi di funzionamento	340.339,34	324.013,15	340.731,53	218.630,98	340.000,00
Quote associative	48.710,23	50.503,22	29.966,52	29.057,63	17.175,00
Organi istituzionali	1.290.943,00	1.390.518,78	1.004.109,09	1.186.254,77	1.196.346,77
Altri costi di funzionamento	2.077.889,42	2.200.437,39	2.338.729,76	3.057.461,25	1.800.000,00
Interventi economici	1.973.948,46	2.285.246,34	2.307.816,31	1.991.423,73	1.806.642,00
Ammortamenti ed accantonamenti	8.402.814,85	8.910.472,21	8.517.765,76	8.941.258,27	7.479.031,71
Oneri correnti	8.402.814,85	8.910.472,21	8.517.765,76	8.941.258,27	7.479.031,71
Risultato Gestione corrente	- 725.702,69	- 1.102.628,86	- 868.592,73	- 1.451.727,75	- 22.220,71
Risultato Gestione finanziaria	475.569,62	614.818,28	74.602,48	24.374,21	23.751,85
Risultato gestione straordinaria	369.834,10	510.158,73	728.993,25	1.454.815,56	
Rettifiche Attivo patrimoniale	- 291,26	580,24	-		
Risultato economico d'esercizio	119.409,77	22.928,39	64.997,00	27.462,02	1.531,14

Attivo dello Stato Patrimoniale (anni 2018 - 2022)

	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021
Immobilizzazioni immateriali	11.603,40	6.653,84	15.374,61	25.186,06
Immobilizzazioni materiali	5.116.253,06	4.991.567,90	4.836.805,66	4.863.633,58
Immobilizzazioni finanziarie	12.717.524,04	12.536.606,20	12.417.761,98	12.305.339,70
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	17.845.380,50	17.534.827,94	17.269.942,25	17.194.159,34
Rimanenze di magazzino	34.148,35	44.045,92	42.302,13	60.199,02
Crediti di funzionamento	2.962.847,97	2.144.843,24	2.016.378,37	1.970.529,29
Disponibilità liquide	13.800.297,90	13.866.725,63	14.213.895,13	14.295.327,71
ATTIVO CIRCOLANTE	16.797.294,22	16.055.614,79	16.272.575,63	16.326.056,02
Ratei e Risconti attivi	10.785,88	11.831,00	5.912,59	5.925,68
TOTALE ATTIVO	34.653.460,60	33.602.273,73	33.548.430,47	33.526.141,04

Passivo e Patrimonio netto (anni 2018 - 2022)

	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021
Debiti di finanziamento	-	-	-	-
Trattamento di fine rapporto	2.952.978,72	2.910.066,68	2.939.354,78	2.787.756,78
Debiti di funzionamento	3.629.090,94	3.046.368,03	3.165.719,45	3.095.348,35
Fondi per rischi ed oneri	256.188,57	220.292,93	310.674,19	486.656,31
Ratei e Risconti passivi	350.522,42	167.639,31	12.426,64	1.667,84
TOTALE PASSIVO	7.188.780,65	6.344.366,95	6.428.175,06	6.371.429,28
Avanzo patrimoniale	21.956.787,61	22.076.197,38	22.099.125,77	19.315.388,79
Riserva di partecipazioni	5.388.482,57	5.158.781,23	5.086.126,64	5.093.120,97
Risultato economico d'esercizio	119.409,77	22.928,39	64.997,00	2.746.202,00
PATRIMONIO NETTO	27.464.679,95	27.257.907,00	27.120.255,41	27.154.711,76

Ratios di bilancio 2014 - 2020

	anno 2014	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020
Indice equilibrio strutturale: indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	24,35	15,43	14,73	9,11	7,69	5,59	7,60
Equilibrio economico della gestione corrente: misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti	105,93	110,61	108,20	104,70	109,45	114,12	111,36
Equilibrio economico al netto del FDP: misura la capacità della camera di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	104,49	110,40	-	103,10	108,39	114,02	N.D.
Indice di struttura primario: misura la capacità della camera di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	212,45	215,36	145,72	149,45	153,90	155,45	157,04
Indice di liquidità immediata: misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo	38,72	315,15	209,59	330,39	356,07	425,84	410,09
Margine di tesoreria - margine di struttura finanziaria: permette di valutare le capacità di far fronte agli impegni di breve termine con la liquidità dell'attivo circolante	381,62	395,20	263,36	417,24	432,33	491,50	468,09

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

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

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SCENARIO SOCIO-ECONOMICO

Ai fini della rappresentazione del contesto economico provinciale, si riportano di seguito le dinamiche riguardanti i principali comparti economico/produttivi:

Le esportazioni, dopo la flessione del 2020 sono in recupero

Dopo il crollo legato al "grande lockdown" che nel 2020 aveva fatto registrare per l'export pisano una flessione del 14%, il 2021 si è rivelato l'anno della ripresa con segnali decisamente positivi. Secondo i dati Istat sull'export 2021, diffusi oggi dalla Camera di Commercio di Pisa, la ripartenza delle esportazioni pisane nel 2021, con un +22%, è andata ben oltre quella registrata a livello regionale (+16,8%) e nazionale (+18,2%). Il valore dei prodotti esportati, con quasi 3,3 miliardi di euro raggiunge il livello più alto mai raggiunto negli ultimi trent'anni: circa 600milioni di euro in più rispetto al 2020 e quasi 200milioni in più rispetto al precedente record del 2019.

La ripresa è stata generalizzata e trasversale con una netta inversione di tendenza che ha interessato quei settori, pelli-cuoio-calzature, arredamento, moda, meccanica, il cui crollo delle esportazioni nel 2020 aveva maggiormente condizionato il dato generale di allora.

Il turismo, sempre in difficoltà, mostra segnali di recupero nel 2021

I flussi turistici diretti in provincia di Pisa nel 2021 sono tornati a crescere sono tornati a crescere. I pernottamenti dei turisti presso le strutture ricettive della provincia sono passati da 1,87 del 2020 a 2,5 milioni del 2021, una crescita del 34,6%, che, tuttavia non riporta Pisa ai livelli pre-pandemici.

Il lavoro, pur in ripresa, non ha ancora pienamente recuperato

Se nel 2020, per effetto dell'emergenza sanitaria, il numero complessivo di entrate programmato dalle imprese si è ridotto di quasi un terzo rispetto al 2019, nell'anno che si è appena concluso cresce il fabbisogno occupazionale del sistema imprenditoriale con il 59% delle imprese pisane con dipendenti che ha effettuato un'assunzione. Le assunzioni sono arrivate a quota 28.270 contro le 20.610 del 2020 .

Il credito è in crescita

Con graduale ritorno alla nuova normalità anche la domanda di finanziamenti, rallenta. A dicembre 2021 i prestiti concessi al sistema imprenditoriale pisano segnano un +0,9% rispetto al 2020. Da segnalare come novità la Maggiore dinamicità dei prestiti concessi alle micro-imprese familiari (+2%). Rispetto alle medio-grandi imprese (+0,8%).

Inoltre, uno spaccato sulla provincia di Pisa viene offerto dalla rilevazione ISTAT sui delitti denunciati all'Autorità Giudiziaria da parte delle forze dell'ordine nel 2020 che indicano nel complesso un calo su base annua di episodi legati alla microcriminalità (13.598 rispetto a 17.890 del 2019 e a 19.209 del 2018) con alcuni distinguo sulla base delle specifiche tipologie di reato.

Per ulteriori dettagli si rinvia al contesto presente nel PTPCT per il 2022 già adottato dall'Ente con delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 25/2/2022 e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito camerale al seguente link <https://www.pi.camcom.it/camera/5139/Piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-2022-2024.html>

Il Contesto normativo: il percorso di riforma del sistema camerale e la costituzione della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest

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

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

DM 16 febbraio 2018 decreto del MiSE riguardante la razionalizzazione organizzativa e territoriale prevista dal cd Piano di razionalizzazione previsto dal D.lgs 219-2016.

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

Il prossimo 30/06/2022 si concluderà il percorso intrapreso l'8 agosto 2017, in attuazione del decreto legislativo del 25 novembre 2016 n. 219, con cui il Ministero dello Sviluppo Economico ha emanato il decreto per la Rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio, e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale che istituiva la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Toscana Nord-Ovest, tramite accorpamento delle Camere di commercio di Pisa, Lucca e Massa Carrara.

Tale processo che si era interrotto nel 2018 a seguito ricorso della Camera di Commercio di Massa Carrara, si è potuto riprendere a seguito della sentenza, pubblicata l'8 novembre 2021, con cui il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio, che lo ha dichiarato improcedibile e con Decreto del Presidente della Giunta regionale Toscana n.46 del 18 marzo 2022 si è proceduto alla Costituzione del Consiglio della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura della Toscana Nord-Ovest. Assegnazione dei seggi alle organizzazioni imprenditoriali e sindacali ed alle associazioni di consumatori e utenti.

Per ulteriori considerazioni sul contesto esterno in cui opera la Camera di commercio di Pisa dal punto di vista normativo, economico, organizzativo e finanziario si rimanda al quadro definito nell'ambito della Relazione previsionale e programmatica 2022 approvata dal Commissario Straordinario con delibera n. 81 del 28/10 /2021 e pubblicata sul sito camerale nella specifica sezione Amministrazione Trasparente https://www.pi.camcom.it/documenti/Rpp%202022_REv%207.pdf

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici e la performance operativa

La Camera di Commercio di Pisa, al fine di declinare le proprie aree strategiche in obiettivi strategici ha individuato quattro prospettive di performance.

Le stesse si presentano come gli ambiti sui quali orientare l'azione camerale nel rispetto della multidimensionalità della stessa. Le prospettive, di seguito descritte, inoltre, forniscono la base di articolazione della mappa strategica di seguito proposta.

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

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

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

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

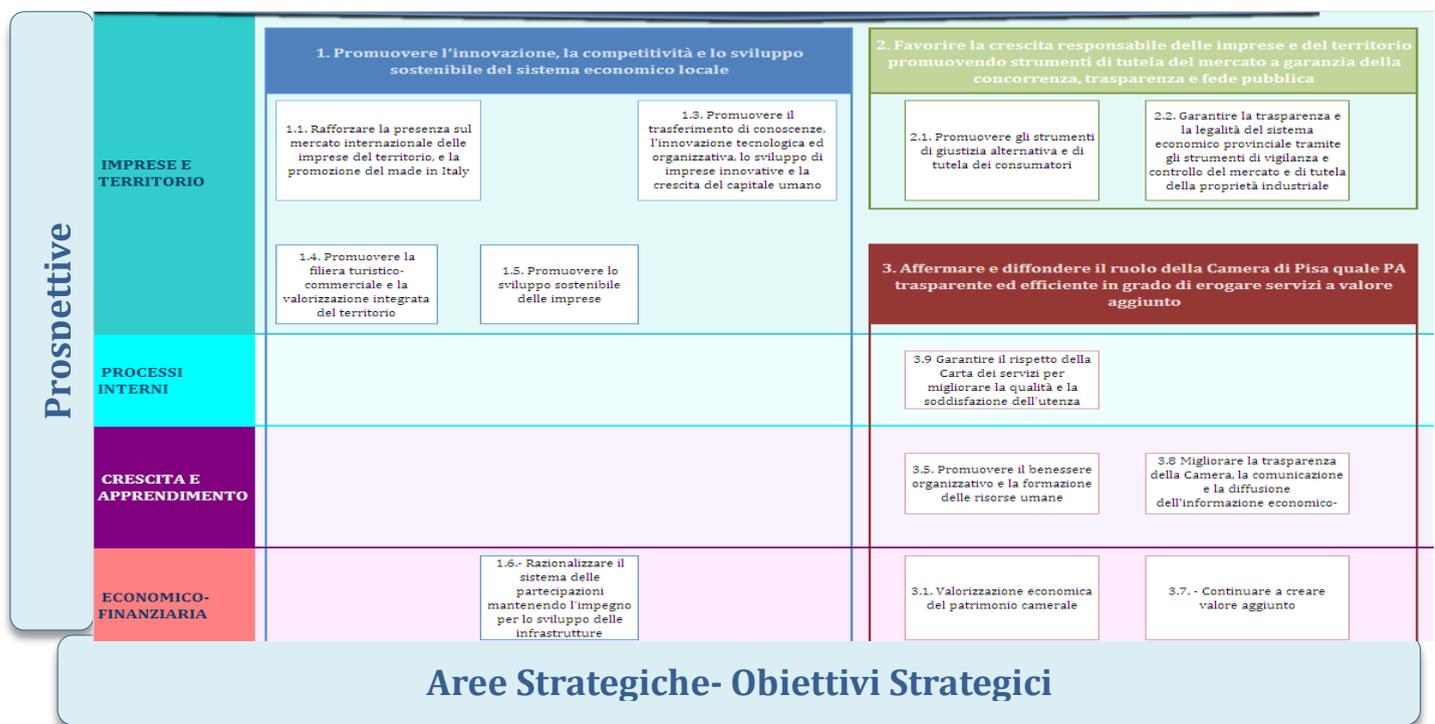


La Camera di commercio di Pisa ha provveduto a descrivere la propria strategia di azione, in linea con l'approccio metodologico della BSC, mediante la redazione della Mappa Strategica.

La Mappa Strategica della Camera di commercio di Pisa, di seguito proposta, si identifica in una rappresentazione sintetica della performance da conseguire per l'anno 2022 (si ricorda che l'Ente confluirà nella Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest già dal prossimo mese di luglio, pertanto la consueta programmazione triennale è stata sostituita da quella annuale), mediante la declinazione della Vision dell'Ente in Aree Strategiche e relativi Obiettivi Strategici, tra loro collegati da specifiche relazioni di causa effetto.

Si precisa che la Mappa Strategica potrà essere soggetta a variazioni nel corso dell'anno in considerazione del possibile completo raggiungimento di uno o più obiettivi proposti in sede di avvio di mandato, oppure della revisione degli impegni a seguito di variazioni del contesto, in linea con il principio di «elasticità strategica», base imprescindibile per l'avvio di politiche pubbliche volte alla piena soddisfazione delle mutevoli esigenze degli stakeholder.

Si riporta a seguire la Mappa Strategica della Camera di Commercio di Pisa, con evidenza delle relazioni esistenti tra Aree Strategiche ed Obiettivi Strategici.



Le Aree strategiche

Attraverso un processo di scomposizione e di collegamento ideale tra gli elementi costituenti il mandato, la mission istituzionale e la Vision, la Camera di Commercio di Pisa ha delineato tre Priorità strategiche di intervento che caratterizzano il programma pluriennale di mandato:

1. Promuovere la competitività e lo sviluppo sostenibile del sistema economico locale
2. Favorire la crescita responsabile delle imprese e del territorio promuovendo strumenti di tutela del mercato a garanzia della concorrenza, trasparenza e fede pubblica
3. Affermare e diffondere il ruolo della Camera di Pisa quale PA trasparente ed efficiente in grado di erogare servizi a valore aggiunto

A partire dal triennio 2014-2016 i documenti di programmazione dell'Ente si sono arricchiti della redazione del «Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio », allegato al Bilancio di Previsione e redatto in conformità

alle linee guida generali definite con D.P.C.M. del 18 settembre 2012. Il Piano PIRA, con valenza programmatica triennale, presenta gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel triennio di riferimento coerentemente con gli stessi programmi di Bilancio. Pertanto il presente Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione risulta coerente sia in termini di metodologia che di contenuti con il sistema di obiettivi ed indicatori definiti all'interno del PIRA.

Altro collegamento che si rende necessario attuare con il ciclo della performance riguarda l'integrazione degli strumenti e delle misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza.

Nel documento sono programmati una serie di interventi che rendono l'operato dell'amministrazione coerente con le richieste normative in tema di trasparenza e legalità dell'azione amministrativa.

Ai fini di una maggiore snellezza dell'esposizione, nelle pagine che seguono, riguardanti la presentazione del cruscotto di Ente, saranno evidenziati in colore verde gli indicatori che sono stati selezionati per essere inclusi nel PIRA, e scritti in colore rosso quegli indicatori che attengono alla Corruzione e Trasparenza.

Di seguito si rappresenta il cruscotto degli obiettivi strategici definiti per l'anno 2022 con Delibera del CS n. 95 del 22/12/2021

PROGETTI / RISORSE / PERSONALE ASSEGNATO		100%	IMPRESE E TERRITORIO	Peso	Baseline 2021	Target 2022
A1	A1	Rafforzare la presenza sul mercato internazionale delle imprese del territorio e la promozione del Made in Italy		20%		
PROGRAMMA 101 - RISORSE € 336.500,00 - SERVIZIO PER LE IMPRESE E LA COMPETITIVITA' DEI TERRITORI	A1	1	Grado di coinvolgimento delle imprese nelle iniziative di promozione dell'internazionalizzazione	70%	178	150
	A1	2	Livello di diffusione delle attività di formazione per la competitività delle imprese e dei territori in termini di ore realizzate e livello di affluenza	30%	-	>=1
	A1	4	Grado di apertura all'internazionalizzazione del sistema imprenditoriale della provincia di Pisa	0%	2,15%	monitoraggio

A3	Promuovere la cultura d'impresa e l'orientamento al lavoro, il trasferimento di conoscenze, l'innovaz. tecnologica ed organizzativa, lo sviluppo di imprese innovative e la crescita del capitale umano		20%				
PROGRAMMA 103 - RISORSE: € 507.000,00 - UFFICIO PID E ORIENTAMENTO AL LAVORO/UFFICIO COMUNICAZIONE E AFFARI GENERALI / FONDAZIONE ISI	A3	1	Livello di diffusione dell'attività realizzata in tema di orientamento al lavoro e competenze trasversali	$\Sigma(\text{Ore erogate in attività orientam e alternanza nell'anno X * studenti coinvolti nell' anno X})$ Mantenimento target per digitalizzazione del servizio	20%	14.804	> 14000
	A3	2	Livello di diffusione delle informazioni per orientamento al lavoro e professioni	N° di rapporti pubblicati per il borsino delle professioni (Excelsior)	10%	12,00	>=6
	A3	3	Livello di implementazione del registro per l'alternanza scuola lavoro	Numero imprese iscritte al RASL al 31-12-anno X/Numero imprese attive iscritte al RI al 31-12-anno X-1	0%	3%	monitoraggio
	A3	4	Livello di diffusione dell'attività realizzata in tema di orientamento al lavoro e competenze trasversali	Progetto Orientamento al lavoro: Iniziative realizzate /iniziative previste progetto nazionale. Mantenimento target per digitalizzazione del servizio	30%	90,00%	100,00%
	A3	5	Grado di promozione impresa 4.0	Progetto P.I.D.: Iniziative realizzate /iniziative previste progetto nazionale	40%	100,00%	100,00%
	A3	6	Grado di difficoltà nel reperimento delle professionalità richieste da parte delle imprese della provincia di Pisa	Valore dell'Indicatore su quota % difficoltà di reperimento figura cercata rilevato nell'indagine Excelsior anno X/ Valore dell'Indicatore su quota % difficoltà di reperimento figura cercata rilevato nell'indagine Excelsior anno X-1	0%	0,01	monitoraggio
A4	Promuovere la filiera del turismo e valorizzazione integrata del territorio		25%				

PROGRAMMA 104 - RISORSE: €453.000,00 - SERVIZIO PER LE IMPRESE E LA COMPETITIVITA' DEI TERRITORI	A4	1	Grado di coinvolgimento delle imprese nelle iniziative di promozione turistica	N° imprese partecipanti alle iniziative della CCIAA di promozione del turismo e dei beni culturali (Programma 1.4)*1000/Imprese attive	30%	26,30	12,00
	A4	2	Creazione della nuova destinazione turistica Terre di Pisa	Realizzazione progetto annuale di promozione identità di territorio "Terre di Pisa" (identità e consapevolezza della destinazione turistica): rispetto fasi e tempi programmati nell'anno	20%	99,00%	100,00%
	A4	6	Capacità di innovazione post Covid-19 per l'evento Food&Wine Festival	Realizzazione TerrediPisa Food&Wine Festival ottobre 2022	25%	SI	SI
	A4	3	Livello di coinvolgimento di altri soggetti ed Enti per la promozione turistica e dei beni culturali	Attuazione programma annuale della Convenzione operativa con l' Ambito turistico TerrediPisa (rendicontazione risorse)	25%	1,23	1,00
	A4	5	Livello dei flussi turistici che hanno interessato la provincia di Pisa	Presenze turistiche nella provincia di Pisa anno X/presenze turistiche provincia di Pisa anno X-1	0%	1%	monitoraggio
A5	A5	Promuovere lo sviluppo sostenibile delle imprese			7,5%		
PROGRAMMA 105 - RISORSE: € 212.500,00 - FONDAZIONE ISI/UFFICIO PID E ORIENTAMENTO AL LAVORO	A5	1	Grado di coinvolgimento delle imprese nelle iniziative di sviluppo sostenibile, risparmio energetico ed economia circolare	n° imprese richiedenti servizi informativi e di assistenza in termini di formazione, informazione e contributi nell'anno X (Programma 1.5)/ n° imprese richiedenti servizi informativi e di assistenza in termini di formazione, informazione e contributi nell'anno X-1 (Programma 1.5)	100%	-	>=1
	A6	A6	Promuovere gli strumenti di giustizia alternativa e di tutela dei consumatori			20%	

PROGRAMMA 201 - RISORSE € 78.500,00 - SERVIZIO REGOLAZIONE DEL MERCATO	A6	3	Grado di implementazione dell'Organismo di composizione delle crisi	N° di gestioni avviate presso l'Organismo di composizione delle crisi anno X/N° di gestioni avviate presso l'Organismo di composizione delle crisi anno X-1	25%	93%	100%
	A6	4	Grado di coinvolgimento degli attori locali in tema di giustizia alternativa e a tutela dei consumatori	N° di accordi in essere in tema di giustizia alternativa e tutela dei consumatori al 31/12 anno X	20%	3,00	2,00
	A6	5	Livello di contenimento del gap temporale tra emissione verbali ed ordinanze	N° provvedimenti emessi per omissione o tardivo pagamento su verbali di accertamento emessi e trasmessi dal Registro Imprese per anno X-3/N° provvedimenti da emettere per omissione o tardivo pagamento su verbali di accertamento emessi e trasmessi dal Registro Imprese per anno X-3	30%	100,00%	100,00%
	A6	6	Grado di implementazione dell'Organismo di composizione delle crisi d'impresa (OCRI)	Realizzazione progetto nazionale 20% per OCRI	25%	-	100,00%
A7	A7	Garantire la trasparenza e la legalità del sistema economico tramite gli strumenti di vigilanza e controllo del mercato e di tutela della proprietà industriale		7,5%			
PROGRAMMA 202 - RISORSE: € 9.000,00 - INVESTIMENTI € 1.000,00 - SERVIZIO REGOLAZIONE DEL MERCATO	A7	4	Grado di attuazione della vigilanza metrologica e sicurezza prodotti	Verifiche realizzate nell'anno X /Verifiche realizzate nell'anno X-1	100%	-	120%
				PROCESSI INTERNI	Peso		Target 2022

B1	B1	Garantire il rispetto della Carta dei Servizi per migliorare la qualità e la soddisfazione dell'utenza		100%			
PROGRAMMA 309 - OBIETTIVO TRASVERSALE	B1	1	Mantenimento degli standard previsti nella Carta dei Servizi anche a seguito della implementazione del lavoro agile	Σ (risultato annuo di rispetto dello standard previsto per ciascun indicatore contenuto nella Carta dei servizi)/N° degli indicatori contenuti nella Carta dei servizi	25,0 %	97,2%	95,0%
	B1	2	Grado di soddisfazione sulle iniziative (almeno buono) (su tutte le iniziative della CCIAA)	(N° questionari riportanti un grado di soddisfazione almeno pari o superiore alle aspettative anno X/N° questionari realizzati e compilati anno X)/percentuale di soddisfazione rilevata nell'anno X-1	5%	100%	≥ 1
	B1	3	Grado di segnalazioni negative per i servizi anagrafico certificativi	N° di clienti non soddisfatti (contatti con esito colore giallo/rosso segnalati tramite totem)/N° contatti allo sportello fisico anno X	5%	0,6%	$\leq 5\%$
	B1	4	Grado di soddisfazione sui risultati a lungo termine (almeno buono)	Esito della valutazione nei confronti delle imprese (su una scala da 1 a 5) (valore medio)	5%	3,3	≥ 3
	B1	6	Livello di tempestività dei pagamenti (Indicatore Pareto)	Indicatore sulla tempestività dei pagamenti anno 2022	10%	-17,46	≤ -5
	B1	7	Livello di diffusione servizi qualificati per start up e PMI innovative	N° di start up e PMI innovative iscritte nel Registro Imprese (dato di stock)	0%	194,00	monitoraggi o
	B1	8	Grado di utilizzo da parte delle imprese dei servizi anagrafico certificativi erogati telematicamente	N° di documenti (certificati d'origine, visure e certificati RI, smart card)rilasciati o richiesti on line nell'anno X/N° di documenti (certificati d'origine, visure e certificati RI, smart card) rilasciati nell'anno X	10%	94%	$\geq 85\%$

	B1	9	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche	Tempi medi di lavorazione pratiche telematiche (comprensivi dei tempi di sospensione) anno X (Pec incluse)	15%	5,20	≤6
	B1	10	Livello di diffusione degli strumenti digitali camerali tra le imprese	Nuovi strumenti digitali attivati (firma digitale remota, SPID, cassetto digitale dell'imprenditore) nell'anno X/ N° di sedi di impresa registrate all'1/1/anno X	20%	7%	8%
	B1	11	Grado di accoglienza dell'utenza che si rivolge telefonicamente all'ente	n. telefonate non risposte 2022 (negli orari di apertura dell'Ente)/ n. telefonate pervenute (negli orari di apertura dell'Ente)	5%	-	≤0,2
			100%	CRESCITA E APPRENDIMENTO	Peso		Target 2022
C1	C1	Promuovere il benessere organizzativo e la formazione delle risorse umane			20%		
PROGRAMMA 305 - OBIETTIVO TRASVERSALE - ONERI DI FUNZIONAMENTO € 13.500,00	C1	2	Grado di realizzazione dell'indagine di People	Punteggio ottenuto da indagine di People nell'anno n/Punteggio ottenuto da indagine di People nell'anno n-1 considerata l'applicazione della modalità di prestazione lavorativa ibrida e l'accorpamento	100%	0,92	≥1
	C1	3	Riduzione del tasso di assenteismo	Grado assenteismo anno X / Grado assenteismo medio triennio precedente	0%	0,78	≤1
C2	C2	Migliorare la trasparenza della Camera, la comunicazione e la diffusione dell'informazione economico- statistica			80%		
PROGRAMMA 308 - RISORSE € 40.000,00 - OBIETTIVO TRASVERSALE E SERVIZIO AFFARI GENERALI E	C2	1	Grado di compliance su trasparenza amministrativa	N° adempimenti verificati da OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e risultanti conformi/ N° adempimenti verificati da OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	25%	100%	100%

	C2	2	Livello di qualificazione della banca dati Crm	N° di imprese qualificate nella piattaforma mailing /N° imprese attive	25%	21,7%	23,0%
	C2	3	Grado di utilizzo del sito	Numero di utenti del sito camerale rilevati tramite google analytics dell'anno X / Numero di utenti del sito camerale rilevati tramite google analytics dell'anno X-1	20%	1,32	<u>≥1</u>
	C2	4	Livello di efficacia della comunicazione degli eventi camerale	Uscite medie (stampa e on line) di comunicati prodotti dall'ente (promozione di iniziative camerale e dati economico-statistici) nell'anno X /Uscite medie (stampa e on line) di comunicati prodotti dall'ente (promozione di iniziative camerale e dati economico-statistici) nell'anno X-1	30%	1,38	<u>≥1</u>
			100%	ECONOMICO FINANZIARIO	Peso		Target 2022
D1	D1	Razionalizzare il sistema delle partecipazioni mantenendo l'impegno per lo sviluppo delle infrastrutture			25%		
PROGRAMMA 106 - ONERI DI FUNZIONAMENTO € 340.000,00 - DIRIGENTE AREA RISORSE STRUMENTALI	D1	2	Impatto lavori Tavolo Infrastrutture	Risorse attratte dal territorio sulle priorità evidenziate dal tavolo Infrastrutture	0%	799.790,00	
	D1	3	Grado di rendicontazione dei progetti Fondo di perequazione 2019/2020	Risorse rendicontate per progetti Fondo di perequazione 2019/2020/ Risorse ammesse per progetti Fondo di perequazione 2019/2020	100%	-	100%
D2	D2	Valorizzazione economica del patrimonio camerale			70%		
PROGRAMMA 301 - INVESTIMENTI € 2000.000,00 PROGRAMMA 307 INVESTIMENTI € 35.000,00 IE € 10.000-	D2	2	Capacità di rilancio attività congressuale	Presenze periodo apertura: posti venduti/Posti disponibili	30%	6%	5%
	D2	4	Miglioramento delle prestazioni energetiche del Palazzo degli Affari	Realizzazione progetto di efficientamento energetico	70%	-	100%

D3	D 3	Continuare a creare valore aggiunto		5%			
PROGRAMMA 307 - SERVIZIO GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	D 3	5	Grado di efficacia dell'azione di sollecito sulla riscossione del pagamento del Diritto Annuale dell'anno precedente	Importo totale riscossioni spontanee del Diritto Annuale anno 2021 (=F24 + altre forme, anno di cassa 2021) + Importo riscossioni spontanee del diritto Annuale anno 2021 (per anno di cassa 2022)/Importo totale riscossioni spontanee del Diritto Annuale anno 2020 (=F24 + altre forme, anno di cassa 2020) + Importo riscossioni spontanee del diritto Annuale anno 2020 (per anno di cassa 2021)	100%	-	>=1

Oltre agli indicatori strategici presenti nel cruscotto di Ente con valenza in termini di prevenzione della corruzione ed appositamente contrassegnati nelle pagine precedenti, di seguito si riportano altri specifici indicatori contenuti negli obiettivi individuali del Segretario Generale e della dirigenza:

CRESCITA E APPRENDIMENTO				Peso	Target 2022
C2	6	Livello di monitoraggio dei contratti stipulati e delle sovvenzioni erogate	Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022 e controllati/Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022		100%
C2	5	Livello di efficacia misure poste in essere per prevenzione corruzione	Numero di eventi corruttivi verificatisi nell'anno		0,00

Di seguito sono riportati gli obiettivi comuni di sistema così come definiti dal Consiglio Unioncamere. Dei 16 obiettivi indicati 2 non sono applicabili in Toscana (rispettivamente Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov e Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP) in quanto relativi all'integrazione in ambiente ComUnica delle procedure telematiche indirizzate al SUAP ancora non operativa in quanto correlata all'attività di InfoCamere e della Regione.

La definizione di questi obiettivi di sistema è avvenuta nel gennaio 2022 e quindi successivamente alla costituzione del cruscotto degli obiettivi strategici di Ente per l'anno 2022; in questa fase si definiscono i target da assegnare per quanto riguarda i numerosi obiettivi già presenti nel Cruscotto della Camera di Commercio di Pisa e si rinvia all'aggiornamento del cruscotto all'interno della nuova Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest per la loro rappresentazione sistematica.

Con riferimento agli indicatori di carattere contabile, sempre in considerazione dell'accorpamento che comporterà un bilancio della Camera di commercio di Pisa limitato al solo primo semestre 2022, non si ritiene che possa essere significativo fissare dei target.

Indicatore	ALGORITMO		Fonte	Target/Note
	Numeratore	Denominatore		

FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE	Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	-	Progetti 20% DA	Target previsto da progetto UN/MISE: 40+5
	L'indicatore è già presente all'interno dell'indicatore A3-5 che riguarda il progetto PID				
	Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	-	Progetti 20% DA	Target previsto da progetto UN/MISE: 3
	L'indicatore è già presente all'interno dell'indicatore A3-5 che riguarda il progetto PID				
	Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	-	Cruscotto transizione digitale	439
	L'indicatore potrà essere inserito all'interno dell'indicatore A3-5 che riguarda il progetto PID				
Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno	N. imprese attive al 31/12	Rilevazione ad hoc CCIAA	1.20%	
FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE	Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov	-	Cruscotto transizione digitale	Non applicabile
	Grado di adesione al cassetto digitale	N. imprese aderenti Cassetto digitale	N. imprese attive al 31/12	Cruscotto transizione digitale	8%
	Nel cruscotto di Ente è presente un indicatore simile, il B1-10, che prende in considerazione anche altri strumenti-				
	Grado di rilascio di strumenti digitali alle imprese	N. strumenti digitali rilasciati alle imprese *N. dispositivi (certificati: primo rilascio e rinnovi) di firma digitale (smart card e token) NB: dato conforme a quello	N. imprese attive al 31/12	Osservatorio camerale / Movimprese	8%

		indicato nel questionario ministeriale di valutazione del funzionamento del Registro imprese			
	Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP	N. comuni aderenti al SUAP camerale	N. Totale comuni aderenti al SUAP	Cruscotto-transizione-digitale	Non applicabile
SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE	Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	-	Osservatorio camerale	400
	Nel cruscotto di Ente è presente un indicatore simile, l'A1-1, che prende in considerazione anche altre tipologie di iniziative				
	Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	-	Osservatorio camerale	100
	Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione esportatrici	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	N. imprese esportatrici	Osservatorio camerale / Elaborazione Tagliacarne su dati ISTAT	34%
	Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione	N. quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 GG lavorativi dalla presentazione	-	Rilevazione ad hoc CCIAA	nd
	Esiste nel cruscotto di Ente un indicatore che riguarda il rispetto della Carta dei servizi e che comprende al suo interno anche la risoluzione ai quesiti dello sportello Internazionalizzazione				

GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE	Indice equilibrio strutturale	(Proventi strutturali - Oneri strutturali)	Proventi strutturali	Pareto	nd
	Indice di struttura primario	Patrimonio netto	Immobilizzazioni	Pareto	nd
	% di incasso del Diritto annuale	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni	Diritto Annuale al netto di interessi e delle sanzioni	Pareto	nd
	Capacità di generare proventi	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo	Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	Pareto	nd

Obiettivi che concorrono alla componente variabile del Fondo risorse decentrate

Come previsto dall'art. 67 c.5 del CCNL 2016 - 2018 gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo per le risorse decentrate al personale per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Il Commissario Straordinario, con delibera n. 9 del 15/03/2022, ha individuato i seguenti progetti validi per l'anno 2022:

1. Mantenimento degli standard di qualità previgenti dei servizi erogati dalla CCIAA di Pisa in epoca Covid – Carta dei servizi 2022
2. Servizi Orientamento alle professioni
3. Preparazione alle PMI ad affrontare i mercati internazionali
4. "Terre di Pisa" una destinazione turistica che affronta la pandemia
5. Progetto per la transizione burocratica e la semplificazione

E' stato inoltre previsto, anche per l'anno 2022, il progetto CONTINUARE A CREARE VALORE AGGIUNTO, di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 2016-2018, che afferisce per questa annualità alla capacità dell'Ente di attuare la spesa.

3.3 – Pari opportunità

L'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006 prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove si precisa che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Come emerge dai dati dell'analisi di genere riportata nel paragrafo 1.3, non si osservano particolari problematiche rispetto alla rappresentatività di genere del personale della Camera, dirigente e non, pertanto le azioni si concentrano in particolare sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sul benessere.

In particolare, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene perseguita prevedendo un ampliamento della modalità di utilizzo degli strumenti già esistenti, quali:

- la Banca ore per cui, con OdS 5 del 2019 ed a seguito di CCDI 2018, (disciplina confermata nel CCDI 2019-2021 ed in quello ponte 2022) si è disposto l'aumento del limite individuale annuo delle ore che possono essere accumulabili fino a 70, consentendone anche una fruizione per singole ore e per frazioni di ore.
- mediante concessione di part time.
- mediante forme di orario personalizzato che consentano un miglior temperamento tra esigenze di vita ed esigenze lavorative, in presenza di particolari esigenze familiari e personali, in termini più ampi anche rispetto alle fattispecie previste dal CCNL Funzioni Locali 2016- 2018.

In tema di benessere del personale l'Amministrazione dal 2013 conduce l'indagine sul personale dipendente della Camera di Commercio di Pisa, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, utilizzando le linee guida ed i modelli predisposti dall'A.N.A.C.

La rilevazione riguarda i seguenti tre specifici ambiti del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa.

- Il benessere organizzativo
- Il grado di condivisione del sistema di valutazione
- La valutazione del superiore gerarchico

In tale ottica costituisce specifico obiettivo strategico dell'Ente il mantenimento di almeno lo stesso punteggio ottenuto dall'indagine di people rispetto all'anno precedente.

CRESCITA E APPRENDIMENTO		Target 2022
Grado di realizzazione dell'indagine di People	Punteggio ottenuto da indagine di People nell'anno n/Punteggio ottenuto da indagine di People nell'anno n-1	≥1

Di seguito si riportano inoltre gli obiettivi indicati nella relazione annuale predisposta dal CUG per l'anno 2022 e riguardante le "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

- Promuovere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Obiettivi:

- sviluppare una piena collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG sulla base di quanto previsto nella Direttiva

PCM del 4 marzo 2011 in ordine agli ambiti di competenza del CUG ed ai compiti consultivi dello stesso, così come aggiornati con la Direttiva PCM del 7 luglio 2019;

- supportare l'attività dello stesso Comitato, mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti;
- recepire dati, informazioni e suggerimenti;

Risultati attesi:

Almeno 1 riunione annuale periodica del CUG

- Mantenimento di iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo del benessere organizzativo.

Obiettivi:

- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio.

Risultati attesi:

Verifica annuale della soddisfazione della formazione, con lo scopo di migliorare il benessere organizzativo e migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

- Mantenimento di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo interno

Obiettivi:

- favorire la circolarità delle informazioni;
- uniformare e integrare le procedure e i processi (ISO 9001:2015);
- coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale al fine di valorizzare l'apporto di ciascuno all'interno dell'Ente;

Risultati attesi:

Migliorare il clima lavorativo e favorire la valutazione del rischio stress lavoro correlato/benessere: miglioramento/mantenimento del punteggio sintetico dell'indagine annuale di clima su base annua

- Mantenimento e sviluppo di iniziative volte alla conciliazione della vita professionale e familiare

Obiettivi:

- Favorire il reinserimento dei/delle dipendenti in caso di congedi e aspettative di lunga durata
- Valutazione in ordine all'adozione di politiche di "lavoro agile" (smart working) o telelavoro.

Risultati attesi:

Migliorare la qualità di vita dei/delle dipendenti. Favorire il rientro in servizio del personale che è stato assente per prolungati periodi. Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'amministrazione (orario flessibile, verifica particolari situazioni su richiesta, banca ore).

Gli stanziamenti sono previsti all'interno di quelli per la formazione, l'analisi di clima, il monitoraggio dei risultati. Il miglioramento/mantenimento del clima organizzativo in termini di risultato sintetico dell'indagine annuale costituisce specifico obiettivo strategico dell'Ente. In questo paragrafo (opzionale, sulla base di quanto specificato nelle Linee guida) possono essere elencate le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro previste per l'anno dalla Camera di commercio, anche alla luce delle esigenze rilevate (dal CUG o da eventuali indagini di benessere organizzativo effettuate).

3.4 – Performance individuale

In questa sezione sono riportati gli obiettivi individuali assegnati alla Dirigenza per l'anno 2022 derivanti in parte dal cruscotto degli obiettivi strategici secondo la metodologia del cascading ed in parte extra, individuati in aggiunta a quelli strategici di Ente.

SEGRETARIO GENERALE (obiettivi assegnati con Delibera del CS n. 95 del 22/12/2021)				
Priorità 1: Promuovere la competitività e lo sviluppo sostenibile del sistema economico locale			40%	
IMPRESE E TERRITORIO			Peso	Target 2022
A1	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 1	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A1 (Rafforzare la presenza sul mercato internazionale delle imprese del territorio e la promozione del Made in Italy) all'interno della priorità 1	25%	95%
A3		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A3 (Promuovere la cultura d'impresa e l'orientamento al lavoro, il trasferimento di conoscenze, l'innovazione tecnologica ed organizzativa, lo sviluppo di imprese innovative e la crescita del capitale umano) all'interno della priorità 1, anche mediante la valorizzazione delle competenze della Fondazione ISI	20%	95%
A4		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A4 (Promuovere la filiera del turismo e valorizzazione integrata del territorio) all'interno della priorità 1	25%	95%
A5		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A5 (Promuovere lo sviluppo sostenibile delle imprese) all'interno della priorità 1, anche mediante la valorizzazione delle competenze della Fondazione ISI	20%	95%
ECONOMICO-FINANZIARIA			Peso	Target 2022
D1	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 1	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico D1 (Razionalizzare il sistema delle partecipazioni mantenendo l'impegno per lo sviluppo delle infrastrutture) all'interno della priorità 3	10%	95%
Priorità 2: Favorire la crescita responsabile delle imprese e del territorio promuovendo strumenti di tutela del mercato a garanzia della concorrenza, trasparenza e fede pubblica			15%	
IMPRESE E TERRITORIO			Peso	Target 2022
A6	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 2	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A6 (Promuovere gli strumenti di giustizia alternativa e di tutela dei consumatori) all'interno della priorità 2	50%	95%
A7		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A7 (Garantire la trasparenza e la legalità del sistema economico tramite gli strumenti di vigilanza e controllo e di tutela industriale) all'interno della priorità 2	50%	95%

Priorità 3: Affermare e diffondere il ruolo della Camera di Pisa quale PA trasparente ed efficiente in grado di erogare servizi a valore aggiunto			45%	
PROCESSI INTERNI			Peso	Target 2022
B1	Efficace organizzazione della prestazione lavorativa in remoto	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico B1 (Garantire il rispetto della Carta dei Servizi per migliorare la qualità e la soddisfazione dell'utenza) all'interno della priorità 3	20%	95%
CRESCITA E APPRENDIMENTO			Peso	Target 2022
C1	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 3	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico C1 (Promuovere il benessere organizzativo e la formazione delle risorse umane) all'interno della priorità 3	20%	95%
C2	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 3	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico C2 (Migliorare la trasparenza della Camera, la comunicazione e la diffusione dell'informazione economico- statistica) all'interno della priorità 3	10%	95%
C2	5	Livello di efficacia misure poste in essere per prevenzione corruzione Numero di eventi corruttivi verificatisi nell'anno	5%	0,00
C2	6	Livello di monitoraggio dei contratti stipulati e delle sovvenzioni erogate Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022 e controllati/Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022	5%	100%
C2	7	Grado di realizzazione degli adempimenti a carico del Commissario ad acta come da elenco predisposto da Infocamere Adempimenti necessari all'avvio di una nuova Camera di Commercio per accorpamento a carico del Commissario ad acta realizzati /Adempimenti necessari all'avvio di una nuova Camera di Commercio per accorpamento a carico del Commissario ad acta da realizzare	20%	90%
ECONOMICO-FINANZIARIA			Peso	Target 2022
D2	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 3	Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico D2 (Valorizzazione economica del patrimonio camerale) all'interno della priorità 3	15%	95%
D3		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico D3 (Continuare a creare valore aggiunto) all'interno della priorità 3	5%	95%

Dirigente Area Semplificazione Trasparenza e Tutela
(obiettivi assegnati con Det. del SG n. 289 del 31/12/2021)

				IMPRESE E TERRITORIO	Peso	Target 2022
A	Favorire la crescita responsabile delle imprese e del territorio promuovendo strumenti di tutela del mercato a garanzia della concorrenza, trasparenza e fede pubblica				40%	
A6	3	Grado di implementazione dell'Organismo di composizione delle crisi	N° di gestioni avviate presso l'Organismo di composizione delle crisi da sovraindebitamento anno 2022/N° di gestioni avviate presso l'Organismo di composizione delle crisi anno 2021	20%	100%	
A6	4	Grado di coinvolgimento degli attori locali in tema di giustizia alternativa e a tutela dei consumatori	N° di accordi in essere in tema di giustizia alternativa e tutela dei consumatori al 31/12/2021	10%	2,00	
A6	5	Livello di contenimento del gap temporale tra emissione verbali ed ordinanze	N° provvedimenti emessi per omissione o tardivo pagamento su verbali di accertamento emessi e trasmessi dal Registro Imprese per anno X-3/N° provvedimenti da emettere per omissione o tardivo pagamento su verbali di accertamento emessi e trasmessi dal Registro Imprese per anno X-3	20%	100,00%	
A6	6	Grado di implementazione dell'Organismo di composizione delle crisi d'impresa (OCRI)	Realizzazione progetto nazionale 20% per OCRI	20%	100,0%	
A7	Grado di realizzazione degli obiettivi previsti all'interno della priorità 2		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico A7 (Garantire la trasparenza e la legalità del sistema economico tramite gli strumenti di vigilanza e controllo e di tutela industriale) all'interno della priorità 2	30%	95%	
				PROCESSI INTERNI	Peso	Target 2022
B1	Garantire il rispetto della Carta dei Servizi per migliorare la qualità e la soddisfazione dell'utenza			45%		
B1	1	Grado di rispetto degli standard previsti nella Carta dei Servizi	Σ (risultato annuo di rispetto dello standard previsto per ciascun indicatore contenuto nella Carta dei servizi)/N° degli indicatori contenuti nella Carta dei servizi per area di pertinenza	25%	95,0%	
B1	2	Grado di soddisfazione sulle iniziative (almeno buono) (su tutte le iniziative della CCIAA)	Per la propria area di pertinenza: (N° questionari riportanti un grado di soddisfazione almeno pari o superiore alle aspettative anno X/N° questionari realizzati e compilati anno X)/ percentuale di soddisfazione rilevata nell'anno X-1	10%	>=1	

B1	3	Grado di segnalazioni negative per i servizi anagrafico certificativi	N° di clienti non soddisfatti (contatti con esito colore giallo/rosso segnalati tramite totem)/N° contatti allo sportello fisico anno X	10%	<=5%
B1	8	Grado di utilizzo da parte delle imprese dei servizi anagrafico certificativi erogati telematicamente	N° di documenti (certificati d'origine, visure e certificati RI, smart card)rilasciati o richiesti on line nell'anno X/N° di documenti (certificati d'origine, visure e certificati RI, smart card) rilasciati nell'anno X	10%	>=85%
B1	9	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche	Tempi medi di lavorazione pratiche telematiche (comprensivi dei tempi di sospensione) anno X (Pec include)	20%	<6
B1	10	Tasso di sospensione delle pratiche Ri	n° pratiche sospese/n° pratiche pervenute (indicatore calcolato includendo le PEC)	10%	<25%
B1	10	Livello di diffusione degli strumenti digitali camerali tra le imprese	Nuovi strumenti digitali attivati (firma digitale remota, SPID, cassetto digitale dell'imprenditore) nell'anno X/ N° di sedi di impresa registrate all'1/1/anno X	15%	8%
CRESCITA E APPRENDIMENTO				Peso	Target 2022
C2	Migliorare la trasparenza della Camera, la comunicazione e la diffusione dell'informazione economico- statistica			10%	
C2	1	Grado di compliance su trasparenza amministrativa	N° adempimenti verificati da OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e risultanti conformi/ N° adempimenti verificati da OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	20%	100%
C2	3	Grado di utilizzo del sito	Numero di utenti del sito camerale rilevati tramite google analytics dell'anno 2022/Numero di utenti del sito camerale rilevati tramite google analytics dell'anno 2021	20%	≥1
C2	5	Livello di efficacia misure poste in essere per prevenzione corruzione	Numero di eventi corruttivi verificatisi nell'anno	10%	0,00
C2	6	Livello di monitoraggio dei contratti stipulati e delle sovvenzioni erogate	Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022 e controllati/Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022	50%	100%
ECONOMICO FINANZIARIO				Peso	Target 2022
D3	Continuare a creare valore aggiunto			5%	
D3	4	Margine di contribuzione dell'attività commerciale	Ricavi da attività commerciale/costi diretti da attività commerciale	100%	>1,1

Dirigente Area Risorse strumentali (obiettivi assegnati con Det. del SG n. 289 del 31/12/2021)					
PROCESSI INTERNI				Peso	Target 2022
B1	Garantire il rispetto della Carta dei Servizi per migliorare la qualità e la soddisfazione dell'utenza			10%	
B1	6	Livello di tempestività dei pagamenti	Indicatore sulla tempestività dei pagamenti anno 2022	100%	<=-5
CRESCITA E APPRENDIMENTO				Peso	Target 2022
C2	Migliorare la trasparenza della Camera, la comunicazione e la diffusione dell'informazione economico- statistica			30%	
C2	1	Grado di compliance su trasparenza amministrativa	N° adempimenti verificati da OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e risultanti conformi/ N° adempimenti verificati da OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	10%	100%
C2	3	Grado di utilizzo del sito	Numero di utenti del sito camerale rilevati tramite google analytics dell'anno 2021/Numero di utenti del sito camerale rilevati tramite google analytics dell'anno 2020	10%	≥1
C2	6	Livello di monitoraggio dei contratti stipulati e delle sovvenzioni erogate	Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022 e controllati/Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022	10%	100%
C2	5	Livello di efficacia misure poste in essere per prevenzione corruzione	Numero di eventi corruttivi verificatisi nell'anno	10%	0,00
C2	7	Incremento soddisfazione servizio accoglienza cliente	Attivazione servizio WelCam on line	20%	31/03/2322
C2	8	Grado di realizzazione degli adempimenti a carico dell'Area risorse strumentali come da elenco predisposto da Infocamere	Adempimenti necessari all'avvio di una nuova Camera di Commercio per accorpamento a carico dell'Area risorse strumentali realizzati /Adempimenti necessari all'avvio di una nuova Camera di Commercio per accorpamento a carico dell'Area risorse strumentali previsti	40%	90%
ECONOMICO FINANZIARIO				Peso	Target 2022
D3	Continuare a creare valore aggiunto			60%	
D3	5	Grado di efficacia dell'azione di sollecito sulla riscossione del pagamento del Diritto Annuale dell'anno precedente	Importo totale riscossioni spontanee del Diritto Annuale anno 2021 (=F24 + altre forme, anno di cassa 2021) + Importo riscossioni spontanee del diritto Annuale anno 2021 (per anno di cassa 2022)/Importo totale riscossioni spontanee del Diritto Annuale anno 2020 (=F24 + altre forme, anno di cassa 2020) + Importo riscossioni spontanee del diritto Annuale anno 2020 (per anno di cassa 2021)	30%	≥1
D3	12	Miglioramento delle prestazioni energetiche del Palazzo degli Affari	Consumi per energia elettrica anno 2022/ Consumi per energia elettrica anno 2021	25%	<=1

D3	13	Miglioramento delle prestazioni energetiche del Palazzo degli Affari	Realizzazione progetto di efficientamento energetico	45%	100%
----	----	--	--	-----	------

3.5 – Rischi corruttivi e trasparenza

Con riferimento a questa sezione si rinvia al PTPCT per l'anno 2022 che questa Camera ha adottato entro il 30/04, termine ultimo stabilito dal Consiglio dell'Anac per la presentazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 da parte delle pubbliche amministrazioni inserito all'interno del Piao.

Il Piano in oggetto, approvato lo scorso 25/02/2022, risulta pubblicato nella specifica sottosezione dell'Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale². Si ritiene opportuno ricordare che in considerazione dell'imminente accorpamento della Camera di commercio di Pisa con le Camere di Lucca e di Massa Carrara l'orizzonte temporale del predetto piano è limitato al solo anno 2022 invece che al triennio 2022-2024.

In tale PTPCT sono contenute le misure generali e specifiche individuate dall'Ente in tema di prevenzione della corruzione sulla base delle schede di valutazione del rischio ad esso allegate, nonché le altre misure adottate come di seguito riportate:

Misure di trasparenza:

- a) Impostazione della sezione sulla trasparenza come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.
- b) La verifica della completezza e dell'aggiornamento delle informazioni e dei dati pubblicati sul sito è affidata al RPCT. L'O.I.V. verifica e procede alla validazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
- c) Pubblicazione di "dati ulteriori" in relazione a specifiche aree di rischio
- d) Costante aggiornamento del sito internet camerale con le informazioni inerenti il responsabile del procedimento, il termine entro il quale sarà concluso il procedimento amministrativo, e l'indicazione di un recapito e-mail;

Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Adozione ed aggiornamento di un codice di comportamento dell'ente; (cfr. par. 6 del PTPCT)

Misure di segnalazione e protezione

Disciplina/tutela del whistleblower (cfr. par. 9 del PTPCT)

Misure di sensibilizzazione e protezione

Sottoscrizione di eventuali protocolli di intesa, con altre pubbliche amministrazioni, in materia di legalità;

Per quanto concerne le società partecipate soggette all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33/2013, si rappresenta quanto segue:

- la circolare ANAC 8/2015, prevede che le società in controllo pubblico, le società in house e quelle in cui il controllo è esercitato da una pluralità di amministrazioni congiuntamente, siano tenute all'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza.

² <https://www.pi.camcom.it/camera/5139/Piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-2022-2024.html>

- sono state pubblicate il 21/11/2017, sempre dall'ANAC, le Linee guida n. 1134 per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. Tale documento ha rivisitato la determinazione n. 8 del 2015 alla luce delle sopraggiunte novità normative, rimarcando, tra l'altro, l'applicabilità integrale – sia per contenuti che come estensione - agli enti di diritto privato in controllo pubblico della disciplina sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione.

- è stata pubblicata la delibera ANAC 859 del 25 settembre 2019 in merito alla configurabilità del controllo congiunto in società partecipate da una pluralità di pubbliche amministrazioni ai fini dell'avvio del procedimento di vigilanza per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e d.lgs. 33/2013.

A questo proposito si ricorda che la Camera di Commercio di Pisa è socia di 8 società organizzate secondo il modello dell'inhouse providing: Dintec s.c.r.l., Infocamere s.c.p.a., IC Outsourcing s.c.r.l., Tecnoservice Camere s.c.r.l., Ecocerved s.c.r.l., Slcamera s.c.r.l., BMT s.c.p.a., Promos Italia s.c.r.l.

La Camera è, altresì, socia di UTC Immobiliare e Servizi s.c.r.l. in liquidazione, società di sistema per la quale sono in corso le procedure di liquidazione.

Assieme alle consorelle di Vicenza e Napoli controlla la stazione sperimentale per l'industria delle pelli e delle materie concianti s.r.l. (SSIP s.r.l.) e partecipa, inoltre, alle seguenti società in cui oltre il 50% del capitale è detenuto da soci pubblici: Interporto Toscano A. Vespucci, Società Consortile Energia Toscana s.c.r.l. e Tecno Holding s.p.a.

Dalla ricognizione effettuata nella sezione "amministrazione trasparente" dei siti internet delle suddette partecipate è emerso che tutte, ad eccezione di Tecno Holding (che però ha pubblicato un codice etico e di comportamento), hanno nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione, nonché approvato e pubblicato l'aggiornamento annuale del PTCP 2021-2023. Tutte le società, fatta eccezione per la Società Consortile Energia Toscana, hanno adottato il modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001 e le eventuali integrazioni con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società.

Misure di regolamentazione

- a) Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso documentale e del diritto di accesso civico e generalizzato ai documenti, informazioni e dati detenuti dalla Camera di commercio di Pisa
- b) Regolamento per il trattamento dei dati sensibili
- c) Disciplina per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte di dipendenti della Camera di Commercio;
- d) Disciplina per il conferimento degli incarichi esterni (art. 6, comma 7 del D. Lgs. 165/2001)
- e) Regolamento sull'attività amministrativa della Camera di Commercio, disciplinante i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi ;
- f) Regolamento per acquisizione di forniture, servizi, e per esecuzione lavori in economia;
- g) Regolamento generale per l'erogazione di contributi (art. 12 L. 241/1990);
- h) Regolamento su organizzazione degli uffici e dei servizi
- i) Regolamento di assunzione.

- j) Regolamento di Riordino di Commissioni, Comitati ed altri Organismi Collegiali
- k) Regolamento di Mediazione
- l) Regolamento di Arbitrato
- m) Regolamento su applicazione sanzioni amministrative in materia di diritto annuale
- n) Regolamento disciplinante il Servizio promozione contratti tipo
- o) Regolamento Organismo Composizione Crisi da sovra indebitamento
- p) Regolamento della Consulta delle Professioni della provincia di Pisa
- q) Regolamento disciplinante le sponsorizzazioni
- r) Regolamento Consiglio
- s) Regolamento Giunta

I regolamenti sono pubblicati e consultabili nella sezione del sito Amministrazione trasparente in <http://www.pi.camcom.it/camera/1330/Atti-amministrativi-general-.html>

Il responsabile della prevenzione della corruzione procede alla costante verifica degli atti regolamentari in vigore sopra elencati, anche al fine di proporre le modifiche necessarie per la loro migliore aderenza alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione nonché alla predisposizione, in collaborazione con i dirigenti competenti, degli schemi degli atti regolamentari non ancora adottati dalla Camera di Commercio al fine della proposizione agli organi competenti per la loro formale approvazione.

Misure di regolamentazione

- a) Registrazione e formalizzazione delle attività di monitoraggio;
- b) Attuazione dei procedimenti del controllo di gestione, monitorando con l'applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività): Il Responsabile della prevenzione della corruzione utilizza il sistema di controllo di gestione per monitorare l'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) delle attività con l'applicazione di specifici indicatori
- c) Rispetto/monitoraggio delle tempistiche inserite nella Carta dei servizi adottata dall'Ente e dei termini di conclusione del procedimento: La dirigenza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione ricevono anche dal Servizio controllo di gestione l'esito del monitoraggio sul rispetto dei tempi previsti dalla Carta dei servizi.

Tra gli obiettivi strategici della Camera di commercio, inseriti nel Cruscotto di Ente 2022 sono presenti i seguenti indicatori che sono stati adottati come strumenti di controllo di specifiche azioni di mitigazione del rischio messe in atto attraverso le misure di monitoraggio e controllo

Indicatori strategici a carattere trasversale

PROCESSI INTERNI			Peso	Target 2022	
B1	Garantire il rispetto della Carta dei Servizi per migliorare la qualità e la soddisfazione dell'utenza		100%		
B1	1	Mantenimento degli standard previsti nella Carta dei Servizi anche a seguito della implementazione del lavoro agile	Σ (risultato annuo di rispetto dello standard previsto per ciascun indicatore contenuto nella Carta dei servizi) / N° degli indicatori contenuti nella Carta dei servizi	25,0%	95,0%
B1	6	Livello di tempestività dei pagamenti (Indicatore Pareto)	Indicatore sulla tempestività dei pagamenti anno 2022	10%	<=-5
B1	9	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche	Tempi medi di lavorazione pratiche telematiche (comprensivi dei tempi di sospensione) anno X (Pec incluse)	15%	≤6

d) Obblighi di informazione al responsabile della prevenzione della corruzione

I dirigenti e i dipendenti destinati a operare in aree e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, si attengono alle prescrizioni contenute nel presente piano.

Essi devono, ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990, astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

I dirigenti, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, e lo informano tempestivamente di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può inoltre richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato un atto amministrativo di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'emanazione dell'atto.

e) Monitoraggio dei rapporti tra la Camera di Commercio di Pisa e soggetti che con essa stipulano contratti o che sono beneficiari di vantaggi economici

I dirigenti monitorano, nell'ambito delle attività di competenza a rischio di corruzione disciplinate nel presente piano, i rapporti aventi maggior valore economico (maggiore a € 20.000) tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dirigenti o i dipendenti dell'amministrazione. I dirigenti comunicano al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali anomalie in esito ai controlli a campione sui dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione di cui sopra.

Indicatore a carico della Dirigenza

CRESCITA E APPRENDIMENTO			Target 2022	
C2	6	Livello di monitoraggio dei contratti stipulati e delle sovvenzioni erogate	Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022 e controllati/Rapporti aventi valore economico > € 20.000 conclusi nell'anno 2022	100%

Sempre a carico della Dirigenza e del Segretario Generale è previsto un obiettivo, con target pari a zero, riguardante il Numero di eventi corruttivi verificatisi nell'anno quale risultato del livello di efficacia delle misure poste in essere per prevenzione corruzione.

CRESCITA E APPRENDIMENTO				Target 2022
C2	5	Livello di efficacia misure poste in essere per prevenzione corruzione	Numero di eventi corruttivi verificatisi nell'anno	0,00

Misure di semplificazione di processi/procedimenti

a) La semplificazione dei processi viene attuata tramite i sistemi di gestione della qualità ISO 9001 che, partendo dall'analisi dei processi in atto, mira alla loro razionalizzazione e standardizzazione.

In vista della costituzione della Camera di commercio frutto dell'accorpamento che coinvolge anche la Camera di commercio di Pisa, nonostante sia stato deciso di non riproporre come obiettivo strategico di Ente il mantenimento della certificazione ISO 9001:2015, la struttura continua ad operare in maniera conforme alle procedure già implementate nel proprio sistema di gestione.

b) Iniziative di automatizzazione dei processi.

Al fine di ridurre gli ambiti di discrezionalità dei dipendenti, si promuoveranno sistemi informatici per l'automatizzazione dei processi e la tracciabilità degli stessi, sviluppando ulteriormente ove possibile il sistema informatizzato di gestione documentale in essere.

Misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici

Tali misure, così come previste dal P.N.A. sono attuate dalla Camera di commercio in situazioni in cui venga attuata una riorganizzazione dell'Ente. Dopo la riorganizzazione della macrostruttura e della microstruttura attuate nel 2020 come misure di razionalizzazione delle attività svolte dai vari servizi e necessarie per fronteggiare la progressiva riduzione del personale, ad inizio 2021 è stata attuata una riorganizzazione della microstruttura che ha riguardato l'Area Semplificazione, trasparenza e tutela.

Misure di disciplina del conflitto di interessi (si veda par.8 del PTPCT)

Misure specifiche riguardanti area di rischio "B" sui Contratti pubblici

- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese; in caso di documentazione non accessibile online, predefinizione e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari.

Le determinazioni di aggiudicazione di gare, procedure negoziate ecc. sono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente - Delibere a contrarre

Gli atti di affidamento (Ordinativi) sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente - Informazioni sulle singole procedure

- Pubblicazione del nominativo dei soggetti cui ricorrere in caso di ingiustificato ritardo o diniego dell'accesso ai documenti di gara.

Il Bando/Lettera di invito riporta il nominativo del RUP nonché l'indicazione dell'Autorità cui rivolgersi in caso di

ricorso (ad es.) "Procedure di Ricorso.

Organismo responsabile delle procedure di ricorso: TAR Toscana

50122 Firenze – Via Ricasoli, n. 40. Termine di presentazione del ricorso: 30 giorni a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso di aggiudicazione definitiva, ai sensi degli articoli 204 del D.lgs 50/2016, 119 e ss del D. Lgs 2 luglio 2010 n. 104"

- Predisposizione di idonei ed inalterabili sistemi di protocollazione delle offerte (ad esempio prevedendo che, in caso di consegna a mano, l'attestazione di data e ora di arrivo avvenga in presenza di più funzionari riceventi; ovvero prevedendo piattaforme informatiche di gestione della gara).

Il singolo bando di gara o lettera di invito prevede l'uso della PEC quale mezzo di invio dell'offerta

- Direttive/linee guida interne per la corretta conservazione della documentazione di gara per un tempo congruo al fine di consentire verifiche successive, per la menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta ed individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici).

Gli atti di gara sono soggetti alle norme interne in materia di conservazione dei documenti cartacei ed informatici

- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.

Nomine effettuate con determinazione soggetta a pubblicazione sul sito

- Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti:

a) l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni;

b) di non svolgere o aver svolto «alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta» (art. 84, co. 4, del Codice);

c) se professionisti, di essere iscritti in albi professionali da almeno 10 anni (art. 84, co. 8, lett. a), del Codice);

d) di non aver concorso, «in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi» (art. 84, co. 6, del Codice);

e) di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali;

f) assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'articolo 51 c.p.c., richiamato dall'art. 84 del Codice.

All'atto dell'assunzione delle funzioni viene richiesta ai componenti la commissione il rilascio di apposita dichiarazione sostitutiva

- Introduzione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia, specificando espressamente le motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all'esclusione.

Nel caso di bandi di gara, per la valutazione dell'anomalia dell'offerta si richiama ed applica la previsione dell'art. 97, comma 3 del D.Lgs. 50/2016.

- Nel caso in cui si riscontri un numero significativo di offerte simili o uguali o altri elementi, adeguata formalizzazione delle verifiche espletate in ordine a situazioni di controllo/collegamento/accordo tra i partecipanti alla gara, tali da poter determinare offerte "concordate".

Nel caso di bandi di gara, viene richiesta ai partecipanti la Dichiarazione di insussistenza delle situazione di controllo ecc. come segue:

"di essere a conoscenza della partecipazione alla gara di soggetti che si trovino, rispetto al concorrente, in situazione di controllo di cui all'articolo 2359 del codice civile e di aver formulato l'offerta autonomamente;"

- Audit interno sulla correttezza dei criteri di iscrizione degli operatori economici negli elenchi e negli albi al fine di accertare che consentano la massima apertura al mercato (ad esempio, verifica dell'insussistenza di limitazioni temporali per l'iscrizione) e sulla correttezza dei criteri di selezione dagli elenchi/albi al fine di garantirne l'oggettività.

L'elenco Fornitori è soggetto a verifica annuale nell'ambito del sistema di gestione qualità. Trattasi in ogni caso di elenco Fornitori in cui vengono iscritti tutti gli operatori economici richiedenti, purché in possesso dei requisiti di ordine generale previsti dal D.Lgs 50/2016 per contrarre con la pubblica amministrazione, senza limitazioni temporali o di fatturato.

- Per le gare di importo più rilevante, acquisizione da parte del Responsabile del Procedimento di una specifica dichiarazione, sottoscritta da ciascun componente della commissione giudicatrice, attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria della gara e con l'impresa seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni.

All'atto dell'assunzione delle funzioni viene richiesta ai componenti la commissione il rilascio di apposita dichiarazione sostitutiva

- Obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta.

Nei verbali di gara si dà conto della conservazione delle buste a cura del Responsabile del procedimento in stanza blindata.

- Individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione.

La documentazione viene conservata a norma nell'archivio informatico del sistema di gestione documentale della Camera di commercio se in formato digitale e nell'archivio fisico se in formato cartaceo ed è sottoposta alla Commissione di scarto al termine del periodo normativamente previsto per la sua conservazione.

- Pubblicazione delle modalità di scelta, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di gara.

Nomine effettuate con determinazione soggetta a pubblicazione sul sito

- Pubblicazione sul sito internet della amministrazione, per estratto, dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione definitiva.

L'aggiudicazione è disposta con Determinazione dirigenziale pubblicata nel sito istituzionale della Camera. Le determinazioni riportano il criterio di aggiudicazione ed il valore dell'offerta selezionata. I punteggi sono riportati nei verbali di gara cui la determinazione fa riferimento.

- Obbligo di preventiva pubblicazione online del calendario delle sedute di gara.

SI; per le gare che prevedano sedute pubbliche il calendario viene indicato nel sito Internet dell'Ente (cfr. gara MACC)

Nello specifico allegato del PTPCT riguardante la valutazione del rischio sono indicate le misure generali e specifiche connesse alle singole aree di rischio per le Camere di commercio così come individuate da Unioncamere.

Codice di comportamento

A partire dal Codice di comportamento emanato con D.P.R. 62/2013 la Camera di Commercio di Pisa ha adottato, con delibera di Giunta n. 4/2014, un proprio codice di comportamento, specifico per i dipendenti dell'Ente, tenuto conto delle linee guida dell'A.N.AC.; il processo di formazione del codice ha visto coinvolti, tramite procedura aperta alla partecipazione, gli stakeholder e le rappresentanze sindacali, oltre all'OIV per il prescritto parere obbligatorio.

Il codice di comportamento della Camera, oggetto di aggiornamento nel novembre 2016, è allegato al PTPCT e pubblicato sia sull'intranet che sul sito web, oltre ad essere stato oggetto di specifica presentazione ai dipendenti nel momento della sua emanazione e del suo aggiornamento.

Misure di disciplina del conflitto di interesse

L'articolo 1 comma 41 della legge n. 190/2012 introduce l'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale.

In questo caso il dipendente ha il dovere di segnalare tale situazione al Dirigente competente che deve valutare la situazione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La Camera di commercio ha già predisposto apposito modello contenente le "Modalità operative per la segnalazione di un potenziale conflitto di interesse" pubblicato anche nella sezione Amministrazione trasparente del sito camerale.

Per dettagli si rinvia al PTPCT per l'anno 2022 adottato dall'Ente.

OBBLIGO DI ASTENSIONE

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013, dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente situazioni di conflitto di interesse anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione della Camera di Commercio.

Il Codice di comportamento adottato dall'Ente disciplina puntualmente la procedura da adottarsi da parte del dipendente all'insorgere di queste potenziali fattispecie.

La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre che poter costituire fonte di illegittimità degli atti compiuti.

Per quanto riguarda i componenti gli organi camerali, si ricorda inoltre che lo Statuto già disciplina la materia in particolare l'art. 21 prevede:

"1. Il Presidente della Camera di Commercio, i componenti della Giunta e del Consiglio devono astenersi dal prendere parte alle deliberazioni e dall'adottare gli atti nei casi di incompatibilità con l'oggetto in trattazione previsti dalla legge e comunque ogniqualvolta abbiano interessi personali anche indiretti con l'argomento oggetto di trattazione. In questi casi hanno anche l'obbligo di allontanarsi dalla sala delle sedute.

2. Le disposizioni sull'obbligo di astensione trovano applicazione anche nei confronti del Segretario Generale che viene sostituito nella funzione dal componente dell'organo collegiale più giovane d'età. "

LA DISCIPLINA PER LA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA P.A.

L'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici), dispone quanto segue:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari. "

Nell'ambito dei controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni viene data applicazione a quanto sopra richiamato; nelle fattispecie di cui alle lettere a) e c) si procederà mediante richiesta di apposite dichiarazioni sostitutive di atto notorio.

Formazione

La legge n. 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità.

In quest'ottica la Camera di Commercio assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche con rapporto di lavoro flessibile, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Ciascun dirigente e/o posizione organizzativa propone al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione, gli interventi di formazione del proprio settore, con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano.

Oltre alla formazione sui temi anticorruzione, la Camera di Commercio prevede all'interno del proprio piano di formazione interventi mirati per favorire l'accrescimento professionale del personale, anche attraverso forme di affiancamento, tutoring, mentoring e utilizzo di professionalità interne.

Il piano di formazione "anticorruzione" è sviluppato su due livelli:

1. un livello specialistico, rivolto ai dipendenti che svolgono attività nell'ambito dei processi maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione in esito ai risultati delle schede di valutazione, nonché al Responsabile della prevenzione della corruzione e alla dirigenza e che avrà carattere obbligatorio; tale percorso formativo, da attivarsi a seguito di specifiche esigenze rilevate dai dirigenti o dal RPCT, è mirato ad approfondire la conoscenza della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione oltre che promuovere la conoscenza del contenuto del presente piano;
2. un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti; tale percorso formativo è mirato a fornire una conoscenza di base sui temi dell'etica e della legalità, oltre che promuovere i contenuti del presente piano e del Codice di comportamento dell'ente.

Per l'anno 2022 in considerazione dell'attività formativa già realizzatasi negli ultimi anni, si prevede che l'organizzazione di specifici momenti formativi potrà realizzarsi sulla base di esigenze formative che si manifesteranno nel corso dell'anno.

Rotazione del personale o misure alternative

Con riguardo alla rotazione del personale, già auspicata nella circolare n.1/2013 del DFP anche in riferimento alla dirigenza, riteniamo che, in presenza di organici ridotti, ovvero di competenze specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, essa diviene una misura difficilmente attuabile, se non in presenza di particolari circostanze.

Il PNA 2016 ha ribadito l'importanza che riveste la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo il detto Piano "l'alternanza riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione". Inoltre, la delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, concernente la valutazione dei provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale, ha costituito l'occasione per l'ANAC per formulare i seguenti importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano nazionale:

1. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
2. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
3. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare quindi le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
4. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPCT e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;

5. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 16 comma 1, lettera l quater) D.lgs. 165/2001 e i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari, si precisa che l'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (D.lgs 39/2013).

Inoltre saranno soggetti a rotazione straordinaria coloro:

- che nel quinquennio precedente all'adozione del Piano siano stati rinviati a giudizio per uno dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al titolo II libro II del codice penale;
- che durante la vigenza del Piano siano oggetto di indagini preliminari con riferimento ai delitti di cui al paragrafo precedente.

Per quanto riguarda in particolare la Camera di Commercio di Pisa, periodicamente l'Amministrazione pone in essere delle riorganizzazioni interne che sono dettate principalmente da esigenze di carattere organizzativo e di razionalizzazione delle risorse che derivano dalla necessità di mantenere gli standard qualitativi dei servizi erogati in una situazione di progressiva riduzione degli organici. Si segnala infatti come il susseguirsi di riforme normative che intervengono profondamente sul pubblico impiego ed in particolare la riforma in atto per le Camere di Commercio elevano la qualità dei fabbisogni professionali degli Enti come il nostro, sempre più spinti sull'automazione dei processi e la digitalizzazione dei servizi offerti. Ciò, unito da un lato al processo degli accorpamenti e dall'altro ai blocchi assunzionali, impone oggi più che mai importanti scelte a livello organizzativo e gestionale, nonché rende centrali i processi di sviluppo delle competenze del personale. In una situazione come quella descritta si osserva che le rotazioni vengono attualmente dettate da motivazioni prettamente organizzative derivanti da una razionalizzazione delle attività o dalla necessità di coprire le attività svolte dal personale in uscita sia per pensionamenti che per mobilità. Su tale aspetto risulta comunque di conforto il fatto che il livello di rischio associato alle aree individuate come critiche non presenta valori di particolare attenzione mantenendosi basso. Si segnala che l'ultima riorganizzazione della microstruttura ha avuto luogo ad inizio del 2021 con la definizione di una diversa articolazione dei servizi dell'Area semplificazione, trasparenza e tutela con conseguenti variazioni anche nell'assegnazione delle relative posizioni organizzative che a livello di Ente sono state portate da 7 a 8.

La rotazione del personale dirigente avviene di norma al termine dell'incarico, la cui durata deve essere comunque contenuta nei limiti previsti dal regolamento di organizzazione. A questo proposito si rileva che nel febbraio 2020 ha avuto luogo una riorganizzazione della macrostruttura, con una nuova definizione di due Aree dirigenziali e una diversa assegnazione tra i due dirigenti in servizio.

Si precisa che la rotazione è comunque esclusa se non esistono all'interno dell'Amministrazione almeno due professionalità inquadrati nello stesso profilo (rispettivamente: dirigenziale, oppure di funzionario apicale) dell'incarico oggetto di rotazione, e aventi tutti i titoli culturali e professionali richiesti per ricoprire detto incarico.

L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa e il buon andamento dell'amministrazione.

Qualora non attuabile, la rotazione può essere sostituita dalla previsione di una gestione collegiale (compresenza di almeno un altro addetto) in determinate fasi del procedimento più esposte di altre al rischio di corruzione; dalla previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato; dallo svolgimento di controlli a campione sugli atti gestiti da personale che non può ruotare; dalla programmazione di un affiancamento

per il trasferimento di competenze per poter attuare, in prospettiva, la vera e propria rotazione.

Si segnala al riguardo che nel corso del 2022 con l'accorpamento dei tre Enti tra cui la Camera di commercio di Pisa che porterà alla costituzione della nuova Camera di commercio della Toscana Nord Ovest, si realizzerà la definizione della struttura organizzativa del nuovo Ente che andrà a sostituire le 3 preesistenti organizzazioni.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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

Proprio in considerazione delle tutele introdotte dalla legge n.179/2017, con determinazione del S.G. n.41 dell'1/02/2019 l'Ente ha aggiornato la propria procedura per la tutela del whistleblowing adottata nel 2016 definendo una nuova procedura di gestione e segnalazione di illeciti conforme alle disposizioni normative vigenti e che garantisce la massima tutela al dipendente che effettua segnalazioni di illeciti.

E' stato quindi attivato un nuovo canale informatico di whistleblowing, creato nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, ed accessibile all'indirizzo <https://cameracommerciopisa.whistleblowing.it/>.

La segnalazione attraverso questa nuova piattaforma online comporta diversi vantaggi in termini di sicurezza e per una maggiore confidenzialità:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e ed è inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Con Ordine di servizio del Segretario Generale n.4 del 21/02/2019 è stata data informazione a tutto il personale di questo nuovo strumento corredandolo di una Guida operativa contenente istruzioni tecniche per un eventuale utilizzo del portale.

ALTRE INIZIATIVE

Ulteriori misure amministrative, organizzative e gestionali volte a garantire l'attuazione di una efficace strategia di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale dell'illegalità, sono da individuarsi nelle seguenti:

- a) collaborazione tra dirigenza, responsabile della prevenzione della corruzione anche con riferimento alla materia dei procedimenti disciplinari (UPD) nel vigilare sull'osservanza da parte di tutti i dipendenti, dei doveri contenuti nel codice di comportamento ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, al fine di porre in essere le necessarie procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri medesimi;
- b) tutte le misure ulteriori individuate specificamente nelle schede di valutazione dei singoli processi

Qualora si venga a conoscenza di situazioni inerenti:

- la presenza di incarichi extra-istituzionali non autorizzati ai dipendenti
- l'esistenza di situazioni in cui dipendenti pubblici cessati dal servizio sono stati assunti o hanno svolto incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001
- il mancato rispetto del divieto di contrattare contenuto nell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001
- il mancato rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001

si provvederà con le misure previste dalle normative vigenti.

Il dettaglio delle misure specifiche e generali previste per ciascuna area di attività è contenuto nelle schede sulla valutazione del rischio, già parte integrante del PTPCT per l'anno 2022 cui si rinvia per approfondimenti.

Infine, per quanto riguarda il dettaglio delle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, con l'indicazione dei responsabili dell'elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione, si rinvia all'Allegato 3 "Mappa della trasparenza amministrativa" anch'essa già presente come allegato del PTPCT 2022.

Analogamente, per quanto riguarda il monitoraggio sull'attuazione di quanto previsto nella presente sezione del PIAO, nonché sull'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione qui individuate, si rinvia al capitolo 5 "Modalità di monitoraggio".

4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

La presente sezione è finalizzata ad illustrare le azioni volte ad assicurare miglioramenti e/o rideterminazioni dell'organizzazione ritenuti necessari al fine di perseguire al meglio le strategie e gli obiettivi camerali, nonché per garantire un puntuale presidio dei servizi e degli adempimenti.

A questo proposito si rappresenta che negli ultimi anni l'Amministrazione ha posto in essere delle riorganizzazioni interne che sono state dettate principalmente da esigenze di carattere organizzativo e di razionalizzazione delle risorse derivanti dalla necessità di mantenere gli standard qualitativi dei servizi erogati in una situazione di progressiva riduzione degli organici. Si segnala infatti come il susseguirsi di riforme normative che sono intervenute profondamente sul pubblico impiego e in particolare la riforma in atto per le Camere di Commercio elevano la qualità dei fabbisogni professionali degli Enti come il nostro, sempre più spinti sull'automazione dei processi e la digitalizzazione dei servizi offerti. Ciò, unito da un lato al processo degli accorpamenti e dall'altro ai blocchi assunzionali, ha imposto scelte a livello organizzativo e gestionale, rendendo centrali i processi di sviluppo delle competenze del personale. Si segnala che l'ultima riorganizzazione della microstruttura ha avuto luogo ad inizio del 2021 con la definizione di una diversa articolazione dei servizi dell'Area semplificazione, trasparenza e tutela con conseguenti variazioni anche nell'assegnazione delle relative posizioni organizzative che a livello di Ente sono state portate da 7 a 8.

Al momento siamo alle fasi finali dell'accorpamento che porterà dal prossimo 30 giugno alla cessazione di questo Ente ed alla costituzione della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest.

Con la costituzione del nuovo Ente avrà avvio un complesso processo di riorganizzazione del nuovo Ente tramite la razionalizzazione e la definizione ex novo della struttura con la definizione di tutte le azioni, volte ad assicurare miglioramenti e/o rideterminazioni dell'organizzazione ritenuti necessari al fine di perseguire al meglio le strategie e gli obiettivi camerali, nonché per garantire un puntuale presidio dei servizi e degli adempimenti.

4.2 – Organizzazione del lavoro agile

A seguito del DL 221/2021 entrato in vigore il 25/12/2021 e della mancata proroga dell'art 263 del DL 34/20 che prevedeva, con forza di legge, fino al 31/12/2021 lo smart working semplificato, l'Amministrazione ha disposto, dal 01/01/22, che la prestazione lavorativa avvenga in presenza per tutto il personale dell'Ente, pur prevedendo la possibilità di svolgimento di parte della prestazione lavorativa da remoto nella forma di lavoro agile con la prevalenza della prestazione in presenza (prestazione ibrida), valutata anche su base mensile o plurimensile.

Sono stati predisposti dei contratti individuali, indipendentemente dalle categorie di personale, su richiesta motivata del dipendente valutata dal dirigente competente anche in merito alle condizionalità previste dal DM 8/10/2021, in cui sono stati esplicitati durata, articolazione, specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima (anche ai fini della sua prosecuzione) e dunque tenendo conto degli specifici processi cui ciascuno è preposto, le esigenze organizzative degli uffici e la qualità dei servizi erogati.

Complessivamente nel periodo che intercorre dal 1° gennaio 2022 al 31 maggio 2022 il numero dei contratti stipulati è stato pari a 13, in prevalenza per esigenze temporanee dei dipendenti e quindi di durata anche molto ridotta, che ha interessato 8 dipendenti tra cui un dirigente e solo in due casi sono stati attivati contratti di lavoro agile continuativo e per giorni/mese definiti nel contratto.

In tutti i casi viene rispettata la prevalenza del lavoro in presenza su base mensile o di medio termine.

I KPI utilizzati per il monitoraggio delle prestazioni sono dotati di specifici target in termini di attività da realizzare nel periodo di durata del contratto, che sono state verificate a consuntivo.

Con la costituzione del nuovo Ente, una volta definita la nuova struttura si procederà ad una regolamentazione del lavoro agile con riguardo a: le modalità attraverso le quali l'Amministrazione perverrà all'individuazione delle attività da interessare al lavoro da fuori sede; quali saranno le articolazioni di tale tipologia di lavoro che verranno, in ipotesi, attivate; quale sarà il piano degli investimenti che verranno posti in essere; quali saranno i criteri e le modalità per il monitoraggio delle prestazioni.

4.3 – Semplificazione delle procedure

Tra le azioni programmate nell'ambito dell'Agenda per la semplificazione d'impresa rientra la semplificazione e la digitalizzazione. A livello di sistema camerale il consolidamento della strategia di semplificazione da parte delle CCIAA passa attraverso il potenziamento degli strumenti del Fascicolo Informatico d'impresa (nell'ottica del principio once-only) e del Cassetto Digitale e l'importante operazione di pulizia e riqualificazione del DB del Registro Imprese mediante la cancellazione delle imprese non attive al fine di aggiornare la rappresentazione del sistema economico del Paese, ma anche attraverso l'assegnazione di un domicilio digitale in tutti i casi in cui l'impresa non abbia dichiarato un indirizzo pec iscritto al Registro e la cancellazione degli indirizzi pec non più validi o attivi.

In tema di semplificazione delle procedure la Camera di commercio di Pisa ha previsto per l'anno 2022 la realizzazione di un progetto specifico tra quelli per la produttività ed approvati con delibera del Commissario straordinario n. 9 del 15/03/2022 denominato "Progetto per la transizione burocratica e la semplificazione".

In tale progetto, che dovrà essere realizzato entro il 31/12/2022, si rileva che i servizi camerali intervengono nel processo di digitalizzazione delle imprese anche grazie al rilascio delle identità digitali e degli strumenti di firma digitale.

Per incentivare la diffusione di questi ultimi la Camera intende avviare un servizio di riconoscimento da remoto che permetta un rilascio degli strumenti con consegna a domicilio senza alcuna necessità di spostamento fisico dell'imprenditore.

Continuerà inoltre l'attività di promozione del servizio SARI (Servizio di Supporto Specialistico per la predisposizione delle pratiche RI, REA, Artigiane) già armonizzato tra le tre Camere di commercio accorpande, strumento di self care destinato a tutti coloro che devono trasmettere pratiche al Registro imprese che eroga h24-7/7 un supporto specialistico.

Infine, al fine di promuovere l'utilizzo del cassetto dell'imprenditore, continuerà l'attività di attivazione in concomitanza al rilascio dei dispositivi di firma.

Per la promozione dei servizi in modalità self saranno diffuse pillole informative attraverso i social. Nel caso in cui la CCIAA non abbia previsto all'interno dei propri obiettivi di performance degli obiettivi specifici relativi alla semplificazione, li riporta in questa parte del documento, con relativi indicatori e target.

Attività	Target	Peso previsto
Nuovi strumenti digitali attivati (firma digitale remota, SPID, cassetto digitale dell'imprenditore) nell'anno/N° di sedi di impresa registrate all'1/1/anno X	8%	20%
N° di output rilasciati in presenza da sportello polifunzionale di Pisa e Santa Croce/output complessivi anno 2022	<=25%	15%
N° di imprese di pratiche automobilistiche abilitate al servizio TACI per il rilascio delle carte tachigrafiche anno 2022	>=3	5%
Newsletter/interventi informativi per la promozione dei servizi da remoto	>=2	5%
Avvio procedimento di cancellazione PEC revocate imprese individuali e diffida alle imprese individuali prive di PEC alla data del 31/01/2022	28/02/2022	20%

Cancellazione art 2490 società di capitali cancellabili al 31.01. anno 2022	100%	15%
Scioglimento ex art 40 DL76/2020 per società di capitali	100%	15%
Avvio servizio riconoscimento da remoto	15/02/2022	5%

Si segnala infine il progetto "Camera Aperta", la Skill sviluppata su piattaforma Alexa che sfrutta l'Intelligenza Artificiale di Amazon e che apre un nuovo canale di comunicazione tra gli utenti ed i servizi camerali.

Nel marzo 2021 era "entrato in servizio" "WelCam", il totem con smart speaker Alexa-Amazon integrato che da oltre un anno accoglie gli utenti camerali fin dal loro ingresso a Palazzo degli Affari e li aiuta essendo in grado di "comprendere" le loro domande e di "rispondere" con linguaggio umano.

Il passo successivo a "WelCam", che rappresenta un avanzamento del medesimo progetto riguarda una Skill che ora è anche "pubblica", nel senso che è accessibile agli utenti attraverso lo smart speaker domestico o il proprio telefono cellulare. La skill, certificata da Amazon, può essere liberamente installata da tutti e per il suo utilizzo sul proprio cellulare, andrà installata la app Alexa tramite Apple Store (per i dispositivi Apple) o Google Play Store (per i dispositivi Android).

In primo luogo la Skill consente di ricevere, attraverso l'interrogazione vocale ed anche con l'interazione visiva per i dispositivi con display echo show (interazione multimodale), le informazioni di cui si ha bisogno, ma si potrà, sempre utilizzando la propria voce, anche "fare cose" come per esempio prenotare un appuntamento in presenza presso gli uffici, consultando gli orari liberi che saranno proposti e ricevendo conferma dell'avvenuta prenotazione attraverso email.

I vantaggi del servizio sono Innanzitutto la disponibilità di un canale attivo tutti i giorni e h24, ma anche la rapidità e la flessibilità per l'utenza nel reperire informazioni istituzionali e nel prenotare appuntamenti da casa, da residenze provvisorie, mentre si è in viaggio, in treno, in auto e con strumenti diversificati ma di uso diretto (smart speaker e anche smartphone). Inoltre, l'utilizzo della propria voce e quindi di uno strumento immediato, semplice e naturale per l'uomo, offrirà un'opportunità di contatto ad un numero elevato di utenti potenziali senza differenze di età, scolarizzazione e competenze. Infine, la skill sarà un valido supporto per le persone non vedenti ed ipovedenti.

4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione

Con riferimento a questa sezione del Piano riguardante i fabbisogni del personale e di formazione non si può non rilevare come in considerazione dell'attuale fase che sta vivendo la Camera di commercio di Pisa, per cui è stata disposta la cessazione a far data dal 30/06 pv, non possa in alcun modo contenere alcuna previsione su questo argomento in quanto le relative valutazioni al riguardo spetteranno nei prossimi mesi agli organi della costituenda Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest.

Al momento si può quindi esclusivamente rappresentare una fotografia dell'attuale situazione del personale della Camera di commercio di Pisa (as it is) partendo a questo proposito da quanto già illustrato nel capitolo 2 riguardante l'analisi di contesto.



Questa rappresentazione che si ferma al 2021, ma che ad oggi ha raggiunto la cifra di 43 unità in servizio (che saranno 42 con la mobilità in uscita di un dipendente in aspettativa sindacale da alcuni anni a far data dal 01/07 pv.) mostra come la Camera di commercio di Pisa arrivi all'accorpamento con un personale in servizio che risulta ridotto ai minimi termini, anche rispetto a quanto era richiesto, ai sensi del D.Lgs. 219/2016, dal piano di razionalizzazione di cui al D.M. 8.8.2017 che prevedeva in 57 unità l'organico al 31/12/2019.

Si rileva, inoltre, che un'ulteriore unità è in comando obbligatorio presso il MISE. Si segnala al contempo una unità di B in comando dalla Camera di commercio della Maremma e del Tirreno, che opera allo sportello polifunzionale della Camera per il rilascio di smart card e strumenti di firma digitale; tale posizione, attivata nel 2019 a seguito di delibera di Giunta avente ad oggetto la Ricognizione del fabbisogno di personale, è stata ulteriormente prorogata lo scorso anno per ulteriori 12 mesi, fino a 22, mentre non ha avuto buon fine la manifestazione di interesse avviata nel mese di maggio per il comando di n. 4 posizioni di lavoro (1B, 2C e 1D) provenienti esclusivamente da Camere di Commercio, al fine di acquisire la disponibilità di unità di personale formato e prontamente inseribile nei processi dell'Ente.

Ancora fino ad oggi, in attesa dell'accorpamento, vigono per la nostra Camera i vincoli disposti dal D.Lgs. n. 219 del 25/11/2016 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."

Merita precisare che il personale presso la Camera di Commercio è nella sua totalità impiegato in rapporti di lavoro

subordinato a tempo indeterminato, avendo da prima della riforma razionalizzato i costi ed eliminato da molti anni il ricorso al lavoro flessibile.

Con riferimento al personale dipendente, si rileva che un punto di forza dell'Ente sta nella sua elevata scolarizzazione: circa l'80% del personale è in possesso di almeno un titolo di istruzione superiore e ciò contribuisce a costituire una base molto solida per un percorso di sviluppo professionale in linea con le sfide della digitalizzazione.

Indicatore	Algoritmo		Anno	Anno	Anno	Anno	Anno
			N-5	N-4	N-3	N-2	N-1
Dimensionamento del personale rispetto al bacino di imprese	N. risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA →	1.14	1.12	1.08	1	nd
	1.000 imprese attive al 31/12 (comprese UL)	Cluster →	1.04	1.01	1	0.96	n.d
Incidenza del personale delle funzioni istituzionali A-B	N. risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A e B	CCIAA →	43.65%	37.69%	37.38%	41.04%	nd
	N. risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali	Cluster →	40.34%	38.94%	39.26%	39.43%	nd
Incidenza del personale stabile	Numero di risorse stabili (esprese in FTE) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA →	100%	100%	100%	99,5%	nd
	Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali	Cluster →	97.63%	95.43%	93.83%	92,97%	nd
Numero medio di unità di personale per dirigenti	Unità di personale dipendente (TI+TD)	CCIAA →	27	26.50	25.50	24.50	22.50
	N. Dirigenti (compreso SG)	Cluster →	28.44	28.47	28.72	25.51	26.25

Dall'analisi dei suddetti indicatori, emergono le seguenti evidenze:

- la forza lavoro, rapportata al bacino imprenditoriale, è in linea con la media di riferimento del Cluster di sistema;
- la scelta di ricorrere all'utilizzo del personale stabile è al di sopra rispetto a quanto avviene mediamente a livello di sistema;
- l'incidenza delle funzioni di supporto si è attestata al di sopra della media di riferimento del Sistema (nelle prime annualità due annualità rappresentate) per poi collocarsi al di sotto di tale media, evidenziando una sempre maggiore capacità di allocare forza lavoro sui processi produttivi primari (rivolti all'utenza), per poi collocarsi pressoché in linea con la media di riferimento nell'ultimo anno di rilevazione;
- l'ente si attesta su una numerosità relativamente più bassa di unità di personale per dirigente (il che significa che ognuno di essi è chiamato a coordinare un numero di risorse relativamente più ridotto della media nazionale). A questo proposito si rileva una medesima tendenza ad un decremento di tale numerosità per effetto della contrazione del personale in servizio che ha riguardato non solo la Camera di commercio di Pisa, ma in misura inferiore anche il cluster di riferimento.

Pianificazione degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze

In questa sede, l'ente dà conto delle azioni formative che intende intraprendere e dà conto delle modalità attuative pensate per implementare il piano formativo (webinar; percorsi di affiancamento; corsi di formazione; workshop; coaching; ecc.). Al fine di accompagnare il personale delle tre Camere accorpande nel processo di reciproca conoscenza si prevede la realizzazione di un progetto "Costruiamo Toscana Nord-Ovest" quale percorso di accompagnamento dei dipendenti che favorisca l'integrazione progressiva tra le tre realtà, anche attraverso la conoscenza reciproca fra le persone e dei rispettivi luoghi di lavoro, verso la creazione di una immagine condivisa della nuova Camera.

5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Per monitorare la performance strategica e operativa (comprensiva di obiettivi relativi alla promozione delle pari opportunità), si rimanda a quanto la CCIAA ha previsto nel proprio SMVP, approvato nella sua ultima revisione in data 5/10/2021 con delibera del Commissario Straordinario n.76 con il parere favorevole dell'OIV.

Come indicato nel PTPCT 2022 il monitoraggio interno sull'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità del monitoraggio è assegnata al Responsabile della prevenzione della corruzione, responsabile della individuazione dei contenuti del Piano, nonché del controllo del procedimento di elaborazione, attuazione ed aggiornamento del Piano Triennale che può, in qualsiasi momento, richiedere informazioni e dati relativi a determinati settori di attività.

La periodicità del monitoraggio è annuale, e si basa su evidenze predisposte dai dirigenti competenti, responsabili degli uffici le cui attività sono ricomprese nel piano dei rischi. I suddetti report, evidenze o altre segnalazioni dovranno essere trasmessi al Responsabile della prevenzione della corruzione in tempi utili perché possa redigere la prescritta relazione entro i termini previsti.

I Dirigenti sono "Referenti per l'attuazione del Piano Anticorruzione" e devono:

- concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- attuare nell'ambito degli uffici cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel Piano anticorruzione.

I criteri sulla base dei quali viene monitorata l'attuazione del Piano sono:

- rispetto delle scadenze previste nel Piano;
- raggiungimento dei target collegati all'attuazione del Piano;
- valutazioni derivanti dal coinvolgimento degli stakeholder.

Infine, tiene conto delle segnalazioni/reclami provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione; qualora anonimi, saranno presi in considerazione solo se circostanziati.

Per quanto riguarda le misure di promozione della trasparenza, si specifica quanto segue:

I dati, i documenti e le informazioni da pubblicare sono trasmessi via e-mail dai rispettivi responsabili all'Ufficio Comunicazione ed Affari Generali, che ne cura la pubblicazione sul sito.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica sul sito la completezza e l'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria e di verifica annuale prevista da ANAC.

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; gli esiti di tali verifiche sono pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente.