



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

CCIAA di Foggia

Il Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

Approvato con deliberazione di Giunta n. 4 del 23/01/2025



SOMMARIO

Premessa.....	1
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
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.....	11
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	14
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	19
3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici.....	19
3.2 – Performance operativa.....	26
3.3 – Pari opportunità.....	33
3.4 – Inclusione e accessibilità.....	35
3.5 – Performance individuale.....	36
3.6 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	37
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO.....	48
4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa.....	48
4.2 – Organizzazione del lavoro agile.....	50
4.3 – Semplificazione delle procedure.....	52
4.4 – Fabbisogni di personale.....	54
4.5 – Piano della formazione.....	66
5. MONITORAGGIO.....	77



Premessa

Previsto dall'articolo 6 del D.L. 80/2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione e governance che, a partire dal 2022, le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti sono tenute ad adottare in sostituzione dei Piani previsti dai precedenti interventi normativi afferenti diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

Questo «testo unico della programmazione», seguendo una logica di «pianificazione integrata», ha l'obiettivo di superare l'approccio frammentario determinato dagli obblighi di legge antecedenti.

La Camera di commercio di Foggia, nonostante abbia meno di 50 dipendenti¹, ha deciso anche per il 2025 di adottare il PIAO nella sua forma integrale, al fine di rendere la programmazione maggiormente organica e coerente in tutte le sue parti.

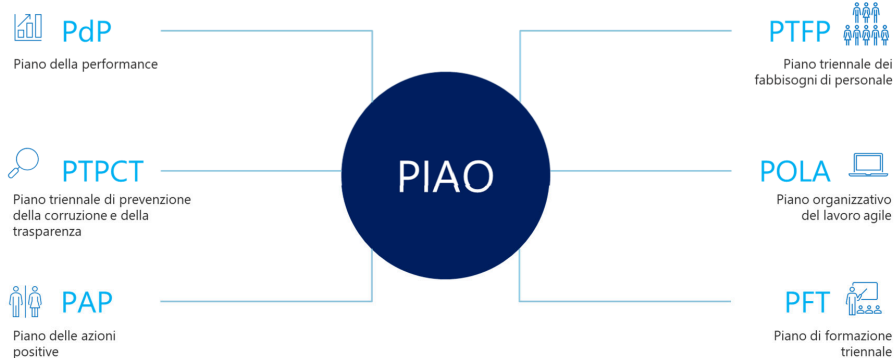
Il presente documento, dunque, è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida messe a disposizione da Unioncamere a tutte le Camere di commercio .

Logica di pianificazione integrata e processo di elaborazione

Il PIAO è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale che, in base a quanto richiesto dalla normativa, descrive:

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

¹ Per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è stata prevista una formulazione semplificata, sulla base di uno "schema tipo". Infatti, nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022, è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce all'art. 6 le "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".



Nella stesura del PIAO si è tenuto conto delle diverse fonti normative e indirizzi nelle materie interessate. Di seguito si riportano i principali riferimenti, suddivisi in base ai vari temi.

Ciclo della performance

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

Anticorruzione e trasparenza

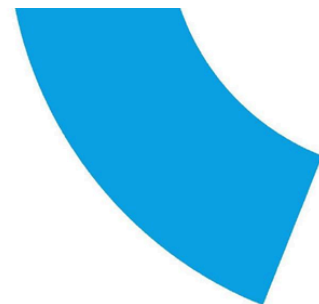
- Legge 190/2012, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione
- D. Lgs. n. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016
- Delibera ANAC n. n. 605 del 19 dicembre 2022
- DPR n. 81/2023 (modifica del DPR 62/2013 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici)
- KIT Anticorruzione di Unioncamere per le CCIAA

Pari opportunità

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

Lavoro agile

- Legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
- "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)" D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 263, comma 4 bis, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77
- Decreto Ministeriale POLA 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione
- CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in



data 16 novembre 2022

- Art. 1 comma 306, Legge 197/2022 Legge di bilancio 2023
- Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”
- DPR 81/2021 - “Regolamento in materia di notifiche degli incidenti aventi impatto su reti, sistemi informativi e servizi informatici di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133, e di misure volte a garantire elevati livelli di sicurezza”
- Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, rubricata “Lavoro Agile”

Fabbisogni del personale

- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e ss.mm.ii. (in particolare, l'articolo 6 in materia di “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l'articolo 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”)
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dalla Funzione Pubblica l'8 agosto 2022

Inclusione e accessibilità

- D.lgs. 222/2023 - “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità”, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”
- Nota informativa Unioncamere del 29.01.2024 sul D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222

Formazione del personale

- D.lgs.165/2001
- Circolare della Funzione Pubblica n. 10/2010
- CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022
- CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
- Direttive del Ministro della Pubblica amministrazione rispettivamente del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025.

1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 - Mission della CCIAA

La CCIAA di Foggia, 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.

In particolare, la CCIAA di Foggia vuole avere un ruolo propulsivo per lo sviluppo locale anche attraverso attenti processi di regolazione del mercato e puntando ad incrementare la competitività delle imprese.

La Camera, considerandosi un'istituzione al servizio del "sistema economico" di riferimento, ritiene essenziali gli interventi a favore dello sviluppo locale inteso come economico, sociale e culturale. In questo senso agisce anche nell'interesse dei bisogni dei consumatori e di tutti i cittadini.

L'Ente, oltre a consolidare le relazioni con tutto il Sistema camerale (le altre CCIAA italiane e all'estero, quelle estere in Italia, l'Unione nazionale e le Unioni regionali), intende continuare a sviluppare e potenziare le relazioni istituzionali territoriali attraverso la creazione di un network con Istituzioni e PPAA locali, Associazioni di categoria, Università e Scuole nonché Società partecipate così da elaborare strategie e definire azioni di intervento per favorire politiche di promozione e sviluppo del territorio.

La Camera di commercio di Foggia realizza le proprie attività nell'ambito di un Sistema che favorisce la condivisione del know-how e delle competenze per creare e promuovere iniziative progettuali congiunte, la cui realizzazione in autonomia ne potrebbe compromettere il successo e l'efficacia.



MISSION

Ente propositivo e innovativo in grado di fornire sostegno ai progetti di promozione e sviluppo del sistema economico della provincia



VISION

Valorizzare l'intero territorio con tutte le sue ricchezze, affiancare le imprese per affrontare le sfide imposte dal mercato garantendo una presenza forte ed autorevole sul territorio quale soggetto pubblico in grado di catalizzare e coordinare interventi e risorse a vantaggio dell'intera collettività



1.2 – Perimetro delle attività svolte

La Camera di Commercio di Foggia è prima di tutto l'interlocutore delle imprese che insistono sul territorio e delle categorie economiche che le rappresentano.

Essa svolge funzioni di supporto e promozione degli interessi generali delle imprese e delle economie locali anche attraverso l'**azienda speciale CE.S.AN.**

Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla CCIAA, si riporta di seguito la Mappa sintetica delle attività camerali, aggiornata nel 2023 e in vigore dal 1° Gennaio 2024 (in allegato la versione estesa – Allegato 1).

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo
P R O C E S S I I N T E R N I	A Governo camerale	A1 Performance management, compliance e organizzazione	A1.1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
			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 Protocollo e gestione documentale
	A3 Comunicazione	A3.1 Comunicazione	
		B1 Risorse umane	B1.1 Gestione del personale
			B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede
B3 Bilancio e finanza	B2.2 Patrimonio e servizi di sede		
		B3.1 Diritto annuale	
		B3.2 Contabilità e finanza	
P R O C E S S I P R I M A R I	C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza	C1.1 Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi
			C1.2 Gestione SUAP
		C2 Tutela e regolazione	C2.1 Tutela della proprietà industriale
			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		
	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 Servizi per la digitalizzazione delle imprese (gestione Punti Impresa digitale)
			D2.2 Servizi connessi all'agenda digitale
		D3 Turismo e cultura	D3.1 Iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali
		D4 Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità	D4.1 Servizi per l'accesso al mondo del lavoro
			D4.2 Orientamento alla creazione d'impresa
D4.3 Certificazione competenze			
D5 Ambiente, Energia 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 Tutela della legalità e contrasto alla criminalità		
	D6.4 Osservatori economici e rilevazioni statistiche		



A seguito della riforma² oggi le funzioni svolte dagli enti camerali sono riconducibili ai temi riportati nella figura successiva.



² La riforma è stata attuata con il D. Lgs. 219/2016, a modifica della Legge 580/1993, poi nel marzo 2019 con il DM 7 "Decreto servizi" sono stati apportati ulteriori aggiornamenti che hanno ridefinito l'intero paniere di attività del sistema camerale e dal DL 14 agosto 2020 N. 104 (Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia) recante tra l'altro, una modifica dell'articolo 2 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 lettera a) al comma 4 e comma 5 relativo alla costituzione di società e/o sottoscrizione di quote/ azioni in società da parte delle Camere di Commercio, ha modificato e precisato le competenze delle CCIAA.

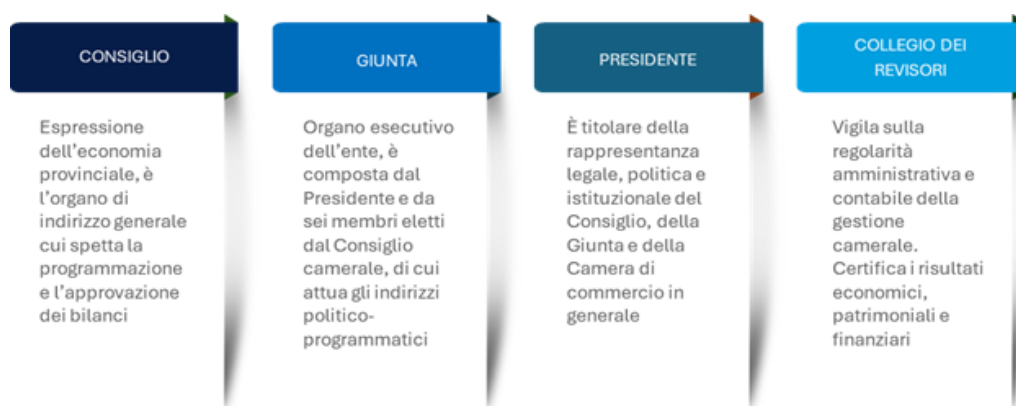


1.3 – Descrizione della struttura organizzativa

ORGANI

L'indirizzo politico della Camera di commercio è in capo al Consiglio camerale, in cui siedono i rappresentanti delle categorie economiche del territorio e nel cui seno vengono nominati i membri della Giunta e il Presidente. A questi organi, si affianca il Collegio dei revisori dei conti con funzioni di vigilanza amministrativa e contabile.

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi della CCIAA di Foggia:



Con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 236 del 24 maggio 2024 è stato nominato il nuovo Consiglio della Camera di commercio di Foggia che si è insediato il 6 giugno 2024 e in tale giorno ha eletto all'unanimità il Consigliere Giuseppe Di Carlo quale Presidente dell'Ente.

L'attuale Consiglio camerale, in carica per il quinquennio 2024/2029, è composto da 25 membri.

6	commercio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Giuseppe Di Carlo (Presidente dal 6 giugno 2024) ➤ Maria Antonietta Armillotta ➤ Luigi Giannatempo {membro di Giunta} ➤ Lucia Rosa La Torre ➤ Daniela Mazzeo {membro di Giunta} ➤ Antonio Metauro {membro di Giunta}
5	agricoltura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alfonso Guerra ➤ Roberto Gugliotti ➤ Pellegrino Mercuri ➤ Marino Pilati {Vicepresidente vicario} ➤ Filippo Schiavone {membro di Giunta}
3	industria	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ivano Chierici {membro di Giunta} ➤ Fabrizio Fantini ➤ Eliseo Antonio Zanasi
2	artigianato	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vincenzo Simeone ➤ Salvatore Antonio Trombetta {membro di Giunta}
2	servizi alle imprese	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pio Michele De Girolamo ➤ Alessia Di Franza
1	turismo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Girolamo Notarangelo
1	trasporti e spedizioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alfonso De Pellegrino
1	credito e assicurazioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Luca Aversano
1	cooperazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carla Calabrese
1	consumatori	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Giacinto Luca Maggio
1	organizzazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carla Costantino
1	professionisti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Giuseppe Senerchia



La composizione del Collegio dei Revisori dei Conti per il quadriennio 2023-2027 è la seguente:

Composizione del Collegio dei Revisori dei Conti	
Presidente	Dott.ssa Raffaella Leone – designato dal MEF
Componenti effettivi	Dott. Antonio Dello Iacovo – designato dal MIMIT Dott. Luigi Maida – designato dalla Regione Puglia

L'ente si avvale, inoltre, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance. La Giunta camerale con deliberazione n. 48 del 16 luglio 2024, a conclusione della procedura di valutazione comparativa effettuata tra i candidati che hanno presentato domanda, ai sensi dell'art. 14bis del D.Lgs 150/2009 e del Regolamento camerale, ha confermato Titolare dell'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico della Performance della Camera di commercio di Foggia, per il periodo luglio 2024-luglio 2027, con decorrenza dalla data di insediamento, il Prof. Avv. Ubaldo Comite.

ORGANIGRAMMA

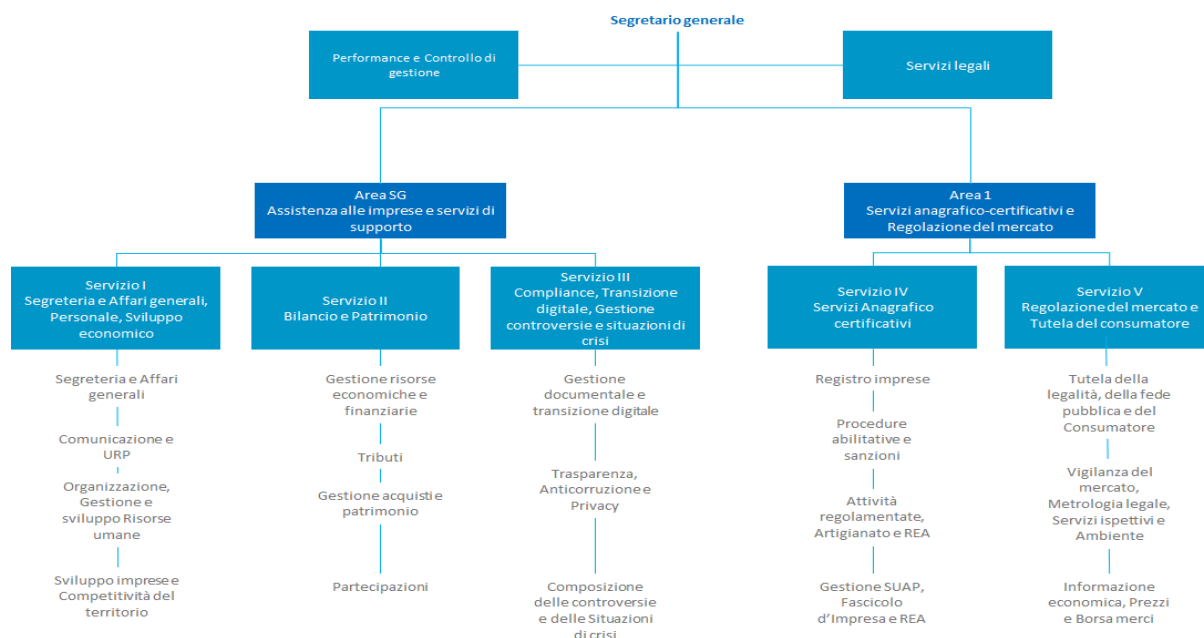
Il Segretario Generale è al vertice della struttura amministrativa, incaricato della gestione operativa dell'Ente. Questi è designato dalla Giunta camerale ed è nominato dal Ministero dello Sviluppo Economico.

L'attuale struttura organizzativa, approvata con Determinazione del SG n. 432 del 13/10/2023, aggiornata con successiva Determinazione del SG n. 492 del 24/11/2023, è articolata in 2 Aree dirigenziali e 2 Uffici di Staff alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Le Aree sono a loro volta suddivise in 5 Servizi e 18 Uffici.

L'Area SG "Assistenza alle imprese e servizi di Supporto", comprende le funzioni relative all'assistenza alle imprese e sviluppo del territorio, nonché i servizi amministrativi interni. L'Area I comprende i Servizi anagrafico-certificativi e la Regolazione del mercato.

Entrambe le Aree sono affidate ad interim al Segretario Generale in mancanza di ulteriori figure dirigenziali. La gestione dei vari Servizi è affidata a funzionari camerale cui è attribuita la titolarità di Elevate qualificazioni.



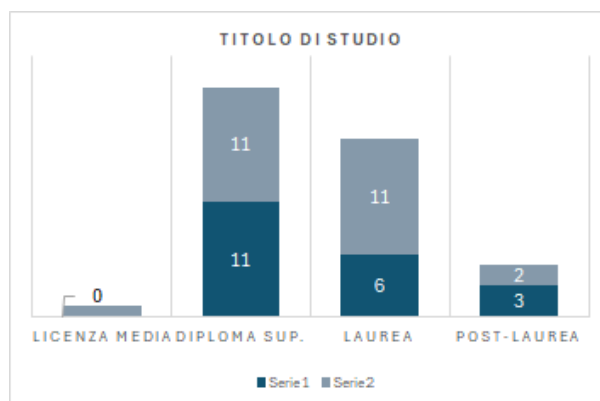
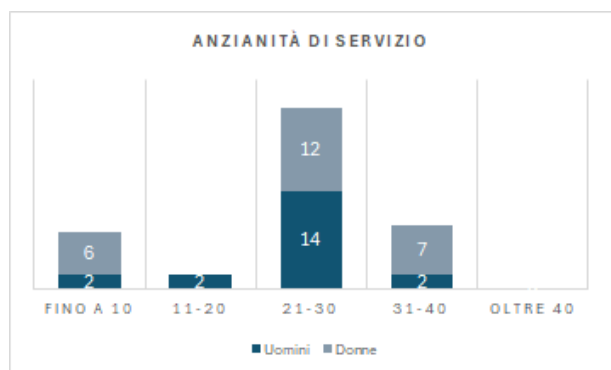
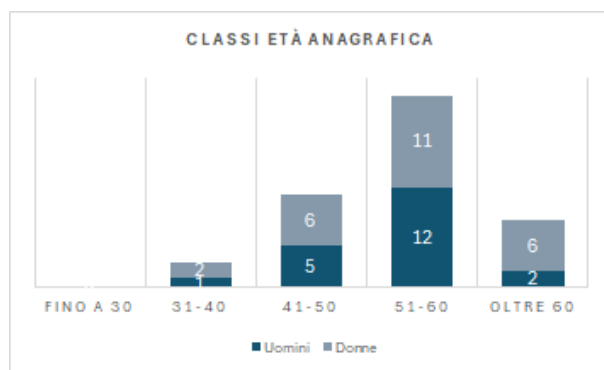


LIVELLI ORGANIZZATIVI

La Camera di commercio di Foggia conta attualmente 46 dipendenti a tempo indeterminato.

Personale in servizio per categoria e genere (01/01/2025)				
	UOMINI	DONNE	TOTALE	di cui a tempo indeterminato
Segretario generale	0	1	1	100%
Dirigenti	0	0	0	100%
Funzionari e EQ	10	8	18	100%
Istruttori	11	15	26	100%
Operatori esperti	0	1	1	100%
Operatori	0	0	0	100%
TOTALE	21	25	46	100%

L'età media è di 54 anni con il 52,2% dei dipendenti che si colloca nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni e un'anzianità di servizio media pari a 22,20 anni, tenuto conto delle numerose assunzioni degli ultimi anni. Il 65% del personale rientra nella categoria contrattuale "Istruttore" e il 50% ha la laurea o un titolo di studio post-laurea.





Oltre al personale a tempo indeterminato, nella Camera di commercio è presente anche personale esterno. Inoltre, l'ente si avvale anche della propria Azienda Speciale Ce.S.An con una dotazione organica di 7 unità.

Personale esterno alla CCIAA al 1/1/2025		
	01/01/2024	01/01/2025
In somministrazione	3	3
TOTALE		

Di seguito il personale assegnato alle singole Unità organizzative.

Dotazione di personale per area e servizi al 1/1/2025*		
Area	Servizio	Personale a tempo indeterminato
Area SG Assistenza alle imprese e servizi di supporto	Servizio I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico	9
	Servizio II - Bilancio e Patrimonio	8
	Servizio III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e situazioni di crisi	6
Area I Servizi anagrafico-certificativi e Regolazione del mercato	Servizio IV - Servizi Anagrafico - certificativi	12
	Servizio V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore	7
Staff	Performance e Controllo di gestione	1
	Servizi legali	2
TOTALE		45

*Escluso il Segretario generale

La Camera di Commercio di Foggia si avvale, inoltre, delle professionalità presenti nella sua Azienda Speciale Ce.S.An, che si occupa prevalentemente della promozione e sviluppo del territorio e di supportare la Camera per i propri servizi.

L'Azienda Speciale Ce.S.An Centro Studi e Animazione Economica

Il Ce.S.An, Centro Studi e Animazione Economica, opera nell'ambito degli indirizzi programmatici della CCIAA e in stretta aderenza alle direttive del Consiglio e della Giunta Camerale assicurando il coordinamento fra la propria attività e lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente.

Ha la particolare finalità di attuare, sui mercati nazionali ed internazionali, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, le attività promozionali di cui all'art. 2 della Legge 580/1993 nella circoscrizione territoriale di competenza della CCIAA di Foggia, oltre che svolgere ogni altra attività di ausilio alla stessa nel perseguimento dei propri fini istituzionali, limitando le attività in regime di libera concorrenza a quelle strettamente indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali del sistema camerale.



1.4 – Le risorse economiche disponibili

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, negli ultimi anni, l'andamento della gestione ha visto il verificarsi di risultati negativi a seguito della riforma che ha drasticamente ridotto l'introito del diritto annuale.

Nonostante ciò, l'andamento delle entrate correnti presenta una tendenza positiva grazie all'incremento dei diritti di segreteria e essenzialmente a partite straordinarie.

L'equilibrio economico negli anni è migliorato grazie al risultato delle azioni di efficientamento interno, che hanno coinvolto la Camera e le aziende speciali, azioni che hanno consentito di recuperare ulteriori risorse da destinare al territorio.

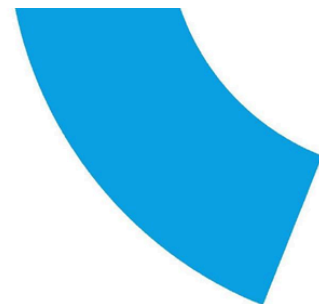
Infatti, è stato avviato il processo di riorganizzazione e di razionalizzazione dei costi delle Aziende Speciali e si è cercato di ridurre le spese di funzionamento dell'Ente.

Inoltre, è stato avviato un percorso di valorizzazione del patrimonio immobilizzato della Camera di Commercio di Foggia.

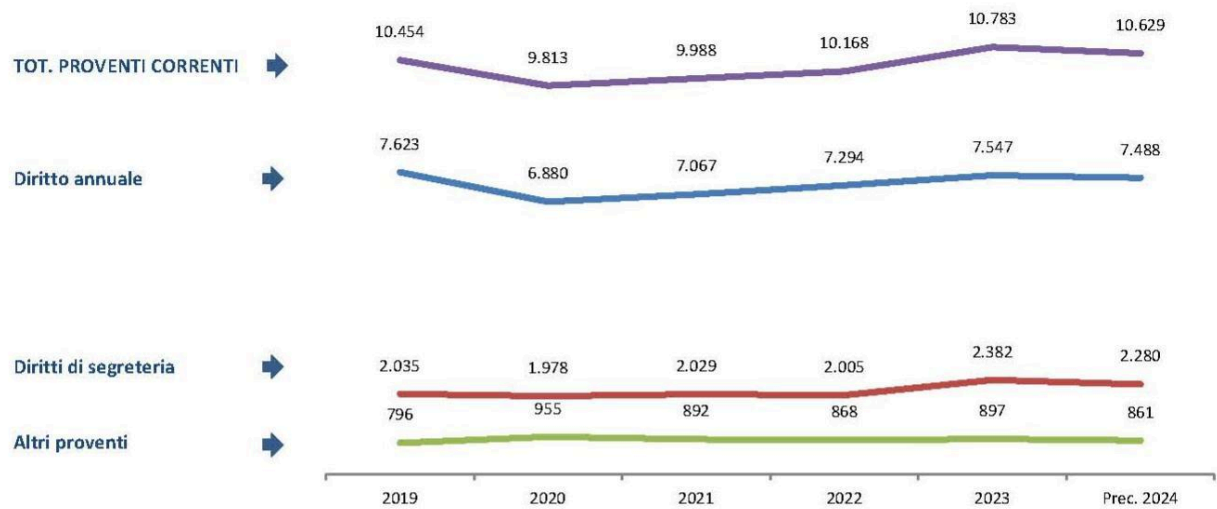
Guardando alla dinamica ed alla composizione dei proventi correnti, il diritto annuale costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali; si evidenzia che per l'anno 2024 esso ha rappresentato il 70% dei proventi correnti.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2019-Preventivo 2025 – valori in euro)

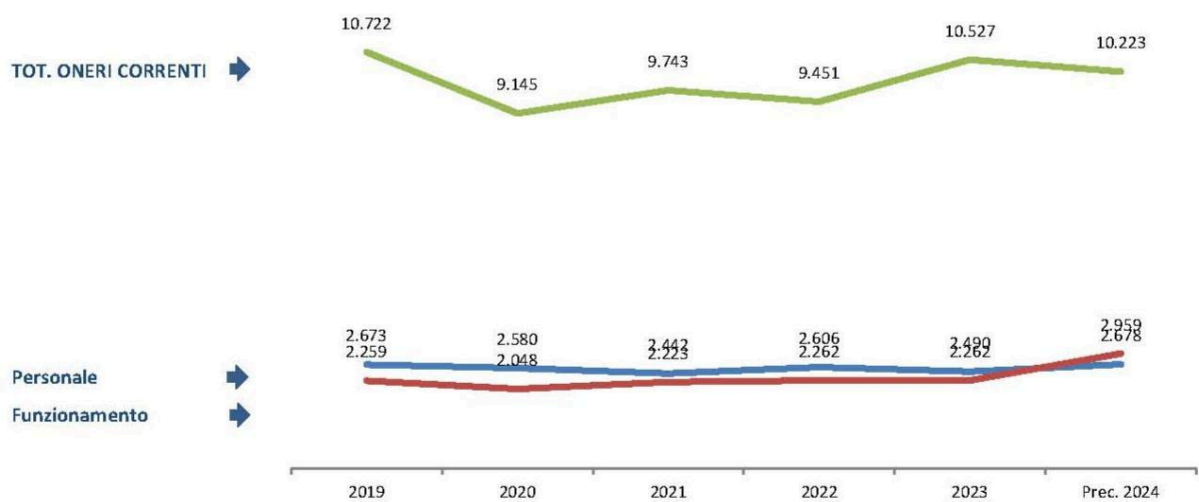
	2019	2020	2021	2022	2023	Precon. 2024	Prev. 2025
Diritto annuale	7.623.022	6.879.546	7.066.975	7.294.094	7.546.909	7.488.135,99	7.304.728,95
Diritti di segreteria	2.035.430	1.978.119	2.028.532	2.005.490	2.382.338	2.280.000,00	2.130.000,00
Contributi, trasferimenti e altre entrate	298.746	487.027	392.134	308.251	159.001	92.189,00	136.606,00
Proventi gestione di servizi	506.045	436.445	520.300	529.100	737.551	769.000,00	775.000,00
Variazioni rimanenze	- 9.268	31.724	- 19.936	30.736	- 42.703	0	0
Proventi correnti	10.453.975	9.812.861	9.988.005	10.167.670	10.783.095	10.629.324,99	10.346.334,95
Personale	2.673.317	2.579.900	2.442.110	2.605.656	2.490.492	2.678.325,74	2.716.232,06
Costi di funzionamento	2.258.754	2.047.803	2.222.949	2.261.842	2.697.206	2.958.960,00	3.051.460,00
Interventi economici	2.253.039	1.731.496	2.208.097	1.921.660	2.239.450	2.010.940,70	1.964.629,35
Ammortamenti e accantonamenti	3.537.253	2.785.521	2.870.320	2.661.957	3.099.833	2.574.597,60	2.505.310,16
Oneri correnti	10.722.363	9.144.721	9.743.476	9.451.115	10.526.982	10.222.824,04	10.237.631,57
Risultato Gestione corrente	- 268.388	668.140	244.529	716.555	256.113	406.500,95	108.703,38
Risultato Gestione finanziaria	- 220.485	- 205.575	- 206.827	- 184.574	-160.238	-133.970,95	-108.703,38
Risultato Gestione straordinaria	734.458	149.090	166.349	1.090.271	1.063.080	27.087,00	0
Rettifiche Attivo patrimoniale	0	- 766	- 4.132	0	0	0	0
Risultato economico della gestione	245.585	610.889	199.919	1.622.252	1.158.954	299.617,00	0



Trend proventi correnti



Trend oneri correnti





Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2019 - 2023- valori in euro)

	2019	2020	2021	2022	2023
Immobilizzazioni immateriali	0	0	0	0	22.860
Immobilizzazioni materiali	32.972.387	32.412.602	31.258.669	30.850.497	30.449.190
Immobilizzazioni finanziarie	1.472.228	1.386.279	850.915	807.338	719.739
Immobilizzazioni totali	34.444.614	33.798.880	32.109.584	31.657.835	31.191.790
Rimanenze	10.614	58.851	38.915	70.375	27.671
Crediti di funzionamento	2.373.819	3.125.485	3.154.668	4.180.364	4.363.044
Disponibilità liquide	5.026.058	15.057.927	6.137.724	6.975.027	7.860.052
Attivo circolante	7.410.491	18.242.264	9.331.306	11.225.766	12.250.768
Ratei e risconti attivi	61.925	69.490	14.731	7.903	12.668
Conti d'ordine	0	0	0	0	0
Totale generale attivo	41.917.031	52.110.634	41.455.621	42.891.505	43.455.226

Passivo e Patrimonio netto (anni 2019 - 2023 - valori in euro)

	2019	2020	2021	2022	2023
Patrimonio netto esercizi precedenti	23.020.609	23.266.193	23.877.082	24.077.001	25.699.253
Riserve da partecipazioni	601	601	601	601	601
Altre Riserve	0	0	0	0	0
Risultato economico dell'esercizio	245.585	610.889	199.919	1.622.252	1.158.954
Patrimonio netto	23.266.794	23.877.683	24.077.602	25.699.854	26.858.808
Debiti di finanziamento	9.092.427	9.030.632	8.289.558	7.525.606	6.738.006
Trattamento di fine rapporto	4.161.780	4.085.856	3.245.474	3.441.187	3.459.575
Debiti di funzionamento	3.221.991	13.015.212	3.457.915	3.799.848	4.692.739
Fondi per rischi e oneri	1.619.058	1.452.264	1.719.077	1.951.019	1.074.572
Ratei e risconti passivi	554.980	648.986	665.996	473.991	631.526
Conti d'ordine	0	0	0	0	0
Totale passivo	18.650.236	28.232.951	17.378.019	17.191.651	16.596.417
Totale generale passivo	41.917.031	52.110.634	41.455.621	42.891.505	43.455.226



2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nel 2024, l'inflazione in Italia è stata influenzata da una combinazione di fattori globali e nazionali. La ripresa economica dopo la pandemia, insieme al rallentamento dei prezzi dell'energia, ha contribuito a contenere l'inflazione, che aveva raggiunto livelli elevati nei due anni precedenti.

Le politiche monetarie restrittive della Banca Centrale Europea, con l'aumento dei tassi di interesse, hanno ridotto la domanda interna, contribuendo al raffreddamento dei prezzi. A livello nazionale, la stabilizzazione dei prezzi negli ultimi mesi del 2024 riflette sia queste dinamiche globali che un miglioramento della situazione interna, con una crescita moderata dei salari e un andamento favorevole delle materie prime. Nonostante le incertezze geopolitiche, come il conflitto in Ucraina, l'economia italiana ha visto impatti limitati sui prezzi rispetto agli anni passati.

Nel 2024, l'inflazione in Italia ha rallentato significativamente rispetto agli anni precedenti, con un aumento dei prezzi di beni e servizi pari all'1,2% nei primi undici mesi, anche se negli ultimi cinque mesi i prezzi sono rimasti sostanzialmente invariati. Questo rallentamento evidenzia una tendenza alla moderazione, con l'inflazione 2024 molto inferiore rispetto al 7,9% del 2022 e al 5,3% del 2023. Anche rispetto al 2021, l'inflazione è risultata inferiore, suggerendo una stabilizzazione dei prezzi.

In Puglia, nel 2024, il PIL è cresciuto dello 0,8%, segnando una moderata espansione dell'economia regionale. Questo incremento riflette una ripresa dopo le difficoltà legate alla pandemia e alle sfide economiche globali. La crescita della Puglia è supportata da settori chiave come l'agricoltura, il turismo e l'industria, in un contesto economico italiano più stabile, sebbene l'incertezza geopolitica e le politiche monetarie restrittive abbiano avuto un impatto sulla domanda interna e sull'export.

I numeri della provincia di Foggia

La Provincia di Foggia detta anche Capitanata è divisa in tre zone: il Gargano, il Tavoliere e i Monti Dauni. È la terza provincia più vasta d'Italia dopo quelle di Sassari e Bolzano, prima tra quelle delle regioni a statuto ordinario. Ha un ricco patrimonio storico, culturale, paesaggistico e ambientale ancora non pienamente valorizzato. Ha come capoluogo Foggia, la cui popolazione è di circa un quarto di tutta l'intera provincia. Gli altri comuni più popolosi sono Cerignola, Manfredonia, San Severo e Lucera.

Comuni	61
Superficie	7.008,69 Km ²
Popolazione	593.078
Densità	85 ab/Km ²
Popolazione in età attiva	379.921
Popolazione straniera	34.886



L'Economia

Nel 2024, l'economia della Puglia ha registrato una crescita "lievemente meno intensa" rispetto al 2023, con un incremento del prodotto interno lordo dello 0,5% nei primi sei mesi dell'anno. Questo risultato è stato leggermente inferiore alla media del Mezzogiorno (0,6%) e appena superiore a quella nazionale (0,4%).

Il settore industriale ha mostrato segnali di ripresa nei primi nove mesi del 2024, ma questi sono



stati limitati principalmente alle aziende di dimensioni ridotte. L'instabilità geopolitica internazionale e la scarsa domanda estera hanno influito negativamente sul settore, determinando un lieve calo delle esportazioni nella prima metà dell'anno.

Il comparto edilizio ha registrato una flessione, con il settore residenziale che ha risentito della revisione delle agevolazioni per l'efficientamento energetico e della diminuzione delle compravendite.

La struttura imprenditoriale e produttiva

Nel 2024, la provincia di Foggia ha registrato un totale di 69.940 imprese, di cui 62.481 risultano attive. Rispetto al 2023, si nota una diminuzione di 1.117 imprese registrate e un calo di 1.465 imprese attive, segnalando una leggera contrazione sia nel numero complessivo di imprese che in quelle effettivamente operative. Per quanto riguarda la composizione delle imprese, le società di capitali nel 2024 ammontano a 17.183 unità, con un aumento di 594 rispetto alle 16.589 del 2023. Le ditte individuali, che rappresentano una fetta significativa del panorama imprenditoriale foggiano, sono aumentate a 44.855 nel 2024, rispetto a 44.475 nel 2023, con una crescita di 380 unità. Questo riflette una continua fiducia nell'impresa individuale, un modello imprenditoriale molto diffuso, soprattutto per le attività più piccole e a conduzione familiare. Tuttavia, altre forme di impresa, come associazioni, cooperative sociali, consorzi e piccole società cooperative, hanno registrato una flessione significativa, passando da 4.137 nel 2023 a 2.168 nel 2024, con una diminuzione di 1.969 unità. La composizione per tipologia di impresa evidenzia una crescita delle società di capitali e una lieve espansione delle ditte individuali, indicando una stabilizzazione del tessuto imprenditoriale locale con un orientamento verso forme societarie più strutturate, ma mantenendo la tradizionale presenza di piccole imprese individuali.

Import- Export e bilancia commerciale

La Puglia ha registrato una crescita in valore delle esportazioni, nel 2024, ma questa non si è tradotta in un aumento proporzionale delle quantità esportate. Questo fenomeno evidenzia una vulnerabilità strutturale dell'economia locale, in cui l'aumento dei prezzi, spesso influenzato dall'inflazione, non è sufficiente per garantire una crescita solida e duratura della domanda internazionale. Un segnale concreto di queste difficoltà è il disavanzo commerciale di Foggia, pari a 117,9 milioni di euro, che riflette un divario tra esportazioni e importazioni e sottolinea la difficoltà del Sud a raggiungere un equilibrio positivo tra questi due flussi. Il deficit commerciale, insieme alla crescente concorrenza globale, evidenzia le sfide strutturali e competitive che il Mezzogiorno deve affrontare.

L'interdipendenza con il mercato europeo resta un punto di forza, poiché la maggior parte delle transazioni commerciali avviene con l'Europa. Tuttavia, la Cina si conferma un partner cruciale, con 40 mln di € di importazioni, probabilmente legati a settori strategici come l'elettronica, i macchinari e i beni industriali. Anche l'India, con 13 mln di € di importazioni, continua a consolidare la sua presenza come fonte di beni di rilevanza economica, anche se in misura minore rispetto a Cina ed Europa.

Nonostante una riduzione delle esportazioni e una bilancia commerciale negativa, la provincia di Foggia rimane inserita in una rete commerciale internazionale diversificata, dove le relazioni con l'Europa e l'Asia giocano un ruolo centrale.



Excelsior

Nel 2024, il Sistema Informativo Excelsior si concentra sulle previsioni delle entrate occupazionali per la Capitanata, con particolare attenzione al mese di dicembre 2024 e al periodo che va da dicembre 2024 a febbraio 2025. Per dicembre 2024, sono previste 2.500 entrate, mentre per il periodo dicembre 2024 - febbraio 2025 si stima un totale di 9.120 entrate. Rispetto agli stessi periodi dell'anno precedente, le previsioni indicano un significativo incremento: per dicembre 2024 si prevede un aumento di 160 entrate rispetto a dicembre 2023, mentre per il periodo dicembre 2024 - febbraio 2025 l'aumento previsto è di 1.130 entrate rispetto allo stesso periodo del 2023. Questi dati suggeriscono un miglioramento delle opportunità occupazionali nella Capitanata, indicando una tendenza positiva rispetto ai numeri registrati nel 2023.

Le previsioni relative alle entrate occupazionali nella Capitanata evidenziano una distribuzione significativa tra i vari settori di attività. Il **commercio** si conferma come uno dei settori principali, con 480 entrate previste, seguito dai **servizi di alloggio e ristorazione** e dai **servizi turistici**, che registrano 460 entrate. Anche i **servizi alle persone** mostrano una buona crescita, con 380 entrate previste. Il settore delle **costruzioni** si mantiene stabile con 340 entrate, mentre il settore dei **servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio** prevede 210 entrate.

ENTRATE PREVISTE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE



Fonte: Excelsior



PROFILO CRIMINOLOGICO DEL TERRITORIO

A livello nazionale, secondo i dati del Viminale sulle denunce pubblicati dal Sole 24 ore, nel 2023 la provincia di Foggia risulta essere al 23° posto nella classifica sulla criminalità con oltre 23.000 reati denunciati nel 2023, di cui il 30,4% del capoluogo. Sono 3.880,7 le denunce presentate ogni 100mila abitanti.

Oltre alla criminalità predatoria su strada, le truffe e le frodi informatiche sono sempre più numerose. Più si diffondono le tecnologie informatiche, più opportunità criminali ci sono nel web. Non vanno trascurati, inoltre, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati incendiari.

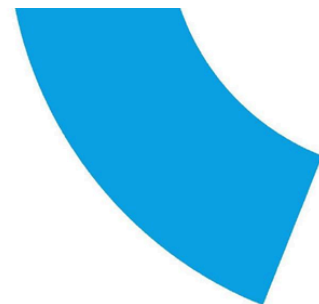
Rispetto agli anni precedenti sono aumentate, infatti, le denunce per estorsione, i reati connessi alle associazioni di tipo mafioso, le minacce e la contraffazione di marchi e brevetti industriali. Tali dati possono però essere letti anche alla luce di una maggiore propensione alla denuncia che fa emergere un fenomeno spesso sommerso.

Diminuiscono nel 2024, invece, le morti sul lavoro e l'usura. In tre tipologie di reato la provincia di Foggia si posiziona entro i primi 5 posti della classifica nazionale.

Di seguito una tabella con i reati maggiormente attinenti alla dimensione corruttiva ed economica.

Rank *	Reato	Denunce su 100mila ab.	Totale denunce
▲ 93°	Truffe e frodi informatiche	387,6	2.298
▲ 82°	Delitti informatici	31,9	189
▼ 21°	Associazioni per delinquere	0,7	4
▲ 13°	Associazione di tipo mafioso	0,3	2
▲ 12°	Estorsioni	25,1	149
▲ 32°	Contraffazione di marchi e prodotti industriali	4,7	28
▼ 3°	Usura	1,2	7
▼ 5°	Omicidi colposi (morti sul lavoro)	5,6	33
▲ 14°	Minacce	157,7	935
▼ 59°	Percosse	27,2	16
=	2° Danneggiamento seguito da incendio	59,5	35

*Fonte "Indagine sulla Qualità della vita del Sole 24 Ore", su dati interforze del dipartimento di Pubblica sicurezza del ministero dell'Interno



ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

Riforma del Sistema camerale	Altre norme di interesse
<p>2014 D.L. 90/2014 riduzione progressiva del diritto annuale (-35% nel 2015, - 40% nel 2016 e - 50% dal 2017) sino al suo dimezzamento a regime</p>	
<p>2015</p>	
<p>2016 D. Lgs 219/2016 riforma della L. 580/1993</p>	
<p>2017 DM 22 maggio 2017 incremento del 20% della misura del diritto annuale per finanziamento di specifici progetti nel triennio 2017-2019</p>	<p>D. Lgs. 90/2017 obbligo per le imprese con personalità giuridica, le persone giuridiche private, trust produttivi di effetti giuridici rilevanti a fini fiscali e istituti giuridici affini al trust, di comunicare i dati sul titolare effettivo al Registro delle Imprese ai fini della conservazione in apposita sezione con l'obiettivo di contrastare il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo</p>
<p>2018 Decreto MISE 16 Febbraio 2018 adozione del Piano di razionalizzazione previsto dal D.Lgs. 219/2016, ridefinizione delle circoscrizioni territoriali e delle dotazioni organiche delle CCIAA</p>	
<p>2019 Decreto MISE 7 marzo 2019 ridefinizione dei servizi (funzioni amministrative ed economiche) che il Sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale e degli ambiti prioritari di intervento delle funzioni promozionali</p> <p>Decreto MISE 11 dicembre 2019 definizione delle indennità spettanti ai componenti del Collegio dei Revisori delle CCIAA, nonché i criteri per il rimborso delle spese sostenute dagli organi camerali</p>	<p>D. Lgs. 14/2019 nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, successivamente modificato dal D. Lgs. 83/2022 e dalla L. 122/2022</p>
<p>2020</p>	
<p>2021 L. 228/2021 art. 1, co. 25 bis superamento del regime di gratuità degli incarichi negli organi camerali, diversi dal Collegio dei Revisori</p>	
<p>2022 Sentenza n. 210/2022 Corte Cost. dichiarazione di illegittimità costituzionale per alcune norme di contenimento della spesa pubblica (cd "tagliaspese") nei confronti delle CCIAA</p>	<p>D.M. n. 55 dell'11 marzo 2022 regolamento con le indicazioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi ai titolari effettivi</p>
<p>2023 DM 23 febbraio 2023 Incremento del 20% del diritto annuale anche per il triennio 2023-2025</p> <p>DM 13 marzo 2023 criteri e limiti massimi degli emolumenti spettanti ai componenti degli organi amministrativi delle CCIAA</p>	<p>D.Lgs. 36/2023 nuovo Codice degli Appalti</p> <p>DL n. 13/2023 (cd «decreto-legge PNRR 3») ulteriore modifica del Codice della Crisi d'impresa con misure di semplificazione per sbloccare istanze di composizione negoziata pendenti in attesa di nomina dell'esperto</p>
<p>2024</p>	<p>D.Lgs. 136/2024 disposizioni integrative e correttive al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, con modifiche e integrazioni alla disciplina degli strumenti di gestione e soluzione della crisi d'impresa e della composizione negoziata</p>

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è tesa a illustrare:

- la pianificazione strategica (triennale) definita dall'Ente per la cui realizzazione ci si avvale anche all'Azienda Speciale Ce.S.An per le attività ad essa demandate, in coerenza con la creazione di Valore Pubblico;
- la corrispondente programmazione operativa relativa al primo anno del triennio di riferimento;
- le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità;
- la performance individuale del Segretario Generale;
- il processo di analisi e valutazione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza.

3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

Il “Valore pubblico” è definito come il livello di benessere - economico, sociale, ambientale - generato dall'Amministrazione a favore dei propri utenti e stakeholder (nel caso delle CCIAA, soprattutto le imprese), grazie al miglioramento degli impatti delle proprie politiche e delle performance dei propri servizi, tenuto conto del livello di salute delle risorse dell'Ente.

In coerenza con l'assetto funzionale che la legge attribuisce alle Camere di commercio deputate alla “funzione di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali”, la Camera di commercio di Foggia identifica il Valore pubblico verso cui direzionare il proprio agire, con i tre ambiti strategici già definiti in sede di Relazione Previsionale e Programmatica 2025 (approvata dal Consiglio nella seduta del 30 ottobre 2024 con deliberazione n.20) che rendono immediatamente intelligibile agli stakeholder la finalizzazione delle attività camerali rispetto ai loro bisogni e aspettative:

- 1. Sviluppo e competitività del territorio**
- 2. Sostegno e competitività delle imprese**
- 3. Efficienza e competitività dell'ente**

Per ciascuna ambito strategico sono individuati gli obiettivi strategici, ossia obiettivi di particolare rilevanza rispetto al triennio successivo. Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi che declinano l'orizzonte strategico nell'esercizio annuale e rappresentano le tappe intermedie da raggiungere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici.

La definizione degli obiettivi ha tenuto conto anche degli obiettivi comuni di sistema, ossia obiettivi definiti da Unioncamere nazionale su cui le singole CCIAA possono convergere con le proprie attività al fine di soddisfare alcune priorità condivise:

- Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)
- Favorire la transizione burocratica e la semplificazione
- Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali
- Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente.

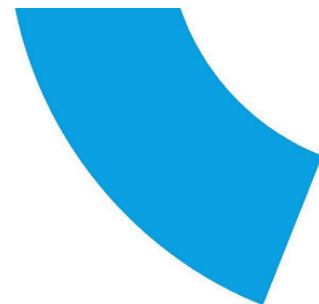


RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivo strategico
AS.01 - Sviluppo e competitività del territorio	OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale (Peso: 33,34%)
	OS.01.02 - Promuovere la diffusione della conoscenza, l'informazione economica e sociale (Peso: 33,33%)
	OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici (Peso: 33,33%)
AS.02 - Sostegno e competitività delle imprese	OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa (Peso: 20,00%)
	OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica) (Peso: 20,00%)
	OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese (Peso: 20,00%)
	OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni (Peso: 20,00%)
	OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione (Peso: 20,00%)
AS.03 - Efficienza e competitività dell'ente	OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)
	OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane (Peso: 33,33%)
	OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente (Peso: 33,33%)

SCHEDE DI DETTAGLIO

AS.01 - Sviluppo e competitività del territorio					
Obiettivo strategico	OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale (Peso: 33,34%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo				
BSC1 - Utenti-imprese- territorio					
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Incidenza del personale dedicato ai processi rivolti all'utenza e al territorio (C-D-E-F-Z della Mappa dei processi) (Peso: 25,00%) (Tipologia: Struttura)	Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite dalle macro-funzioni C-D-E-F-Z nell'anno N / Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N *Comprensivo del personale interno e dell'ammontare stimato dell'effort dei servizi integrativi e sostitutivi per la gestione dei processi	52,52 %	>= 54,00 %	>= 58,00 %	>= 60,00 %
Grado di restituzione delle risorse al territorio in interventi di promozione (Kpi Pareto: EC19.1) (Peso: 25,00%) (Tipologia: Outcome)	(Interventi economici + Totale costi della macro-funzione D) / Diritto annuale al netto del fondo svalutazione crediti da D.A	Nd	>= 50,00 %	>= 52,00 %	>= 52,00 %
Variazione delle presenze turistiche registrate nella provincia (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. totale presenze di turisti registrati nella provincia nell'anno / N. totale turisti registrati nella provincia nell'ultimo triennio	Nd	>= 3,00 %	>= 4,00 %	>= 5,00 %



Coinvolgimento di soggetti in attività e servizi legati al turismo e alla valorizzazione integrata del territorio (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. soggetti coinvolti in attività e servizi legati al turismo e alla valorizzazione integrata del territorio anno N	Nd	>= 64,00 N.	>= 64,00 N.	>= 64,00 N.
Obiettivo strategico	OS.01.02 - Promuovere la diffusione della conoscenza, l'informazione economica e sociale (Peso: 33,33%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo				
	BSC1 - Utenti-imprese- territorio				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Elaborazioni e analisi dati di fonte camerale per Enti e Istituzioni (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. Elaborazioni dati di fonte camerale per Enti e Istituzioni	Nd	>= 12,00 N.	>= 13,00 N.	>= 15,00 N.
Informazioni economico-statistiche aggiornate periodicamente sul sito camerale (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. informazioni economico-statistiche aggiornate periodicamente sul sito camerale	Nd	>= 20,00 N.	>= 22,00 N.	>= 24,00 N.
Pubblicazione periodica open data (Peso: 33,34%) (Tipologia: Volume)	N. dataset pubblicati sul Catalogo Nazionale dei Dati Aperti (dati.gov.it)	Nd	>= 50,00 N.	>=75,00 N.	>= 100,00 N.
Obiettivo strategico	OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici (Peso: 33,33%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo				
	BSC1 - Utenti-imprese- territorio				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Eventi di diffusione del servizio di Mediazione e Conciliazione (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. seminari/webinar per la diffusione del servizio di Mediazione e Conciliazione	Nd	>= 4,00 N.	>= 5,00 N.	>= 6,00 N.
Grado di copertura territoriale delle ispezioni/sorveglianza in materia di metrologia legale (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	N. Comuni in cui sono eseguite ispezioni/sorveglianza in materia di metrologia legale / N. totale Comuni della provincia	80,00 %	>= 85,00 %	>= 90,00 %	>= 93,00 %
Diffusione della cultura della proprietà industriale (Peso: 33,34%) (Tipologia: Volume)	N. eventi di diffusione della cultura della proprietà industriale	Nd	>= 2,00 N.	>= 2,00 N.	>= 2,00 N.



AS.02 - Sostegno e competitività delle imprese					
Obiettivo strategico	OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa (Peso: 20,00%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo				
BSC1 - Utenti-imprese- territorio					
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Variazione aspiranti imprenditori che utilizzano i servizi per la creazione di nuove imprese (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. aspiranti imprenditori che utilizzano i servizi per la creazione di nuove imprese anno N / N. aspiranti imprenditori che utilizzano i servizi per la creazione di nuove imprese anno N-1	Nd.	>= 1,20 N.	>= 1,25 N.	>= 1,30 N.
Variazione imprese con la certificazione per la parità di genere (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. imprese con la certificazione per la parità di genere al 31/12 dell'anno N / N. imprese con la certificazione per la parità di genere al 31/12 dell'anno N-1	Nd.	>= 1,10 N.	>= 1,15 N.	>= 1,20 N.
Obiettivo strategico	OS.02.02 _COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica) (Peso: 20,00%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo				
BSC1 - Utenti-imprese- territorio					
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	N. assessment (maturità digitale, cybersecurity, sostenibilità e energia) condotti sulla Doppia Transizione / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	60 N.	>= 60,00 N.	>= 60,00 N.	>= 60,00 N.
Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate (Peso: 33,34%) (Tipologia: Volume)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla Doppia Transizione	8 N.	>= 10,00 N.	>= 10,00 N.	>= 10,00 N.
Capacità di affiancamento alle imprese nell'innovazione digitale e green (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	N. di incontri one to one realizzati per guidare le imprese nella Doppia Transizione (finanziamenti per il digitale e il green, follow up degli assessment, ecc.) / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	12,86 N.	>= 15,00 N.	>= 18,00 N.	>= 20,00 N.
Obiettivo strategico	OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese (Peso: 20,00%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Internazionalizzazione e Made in Italy				
BSC1 - Utenti-imprese- territorio					
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	Numero imprese supportate per l'internazionalizzazione nell'anno N	132,00 N.	>= 140,00 N.	>= 150,00 N.	>= 160,00 N.



Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	13,00 N.	>= 19,00 N.	>= 20,00 N.	= 20,00 N.
Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	Numero imprese supportate per l'internazionalizzazione nell'anno N / Numero imprese esportatrici	42,17 %	>= 45,00 %	>= 47,00 %	= 49,00 %
Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione (Foggia) (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficienza)	Numero quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 GG lavorativi dalla presentazione nell'anno N	19,00 N.	>= 25,00 N.	>= 30,00 N.	>= 35,00 N.
Obiettivo strategico	OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni (Peso: 20,00%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo				
	BSC1 - Utenti-imprese- territorio				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Predisposizione di programmi finalizzati ai percorsi formativi e di inclusione lavorativa - migranti (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	Costituzione e attivazione tavolo tecnico	Nd	Entro 30/09/2025		
Livello di coinvolgimento degli istituti scolastici nei percorsi PCTO (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. istituti scolastici coinvolti nei progetti per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO)	4,00 N.	>= 6,00 N.	>= 8,00 N.	>= 10,00 N.
Efficacia del percorso per la certificazione delle competenze (Peso: 33,34%) (Tipologia: Efficacia)	N. studenti che hanno ottenuto la certificazione delle competenze / N. totali degli studenti che hanno partecipato al percorso	19,00 %	>= 25,00 %	>= 30,00 %	>= 35,00 %
Obiettivo strategico	OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione (Peso: 20,00%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 - Vigilanza e tutela dei consumatori				
	BSC1 - Utenti-imprese- territorio				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Grado di adesione al cassetto digitale (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	Numero imprese aderenti Cassetto digitale dell'anno N / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	6,69 %	>= 7,00 %	>= 8,00 %	= 9,00 %
Grado di efficacia degli Strumenti di automazione dei servizi (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	Numero pratiche processate dagli strumenti automatici o semiautomatici nell'anno N / Numero pratiche evase dalla CCIAA nell'anno N	26,29 %	>= 28,00 %	>= 32,00 %	>= 36,00 %

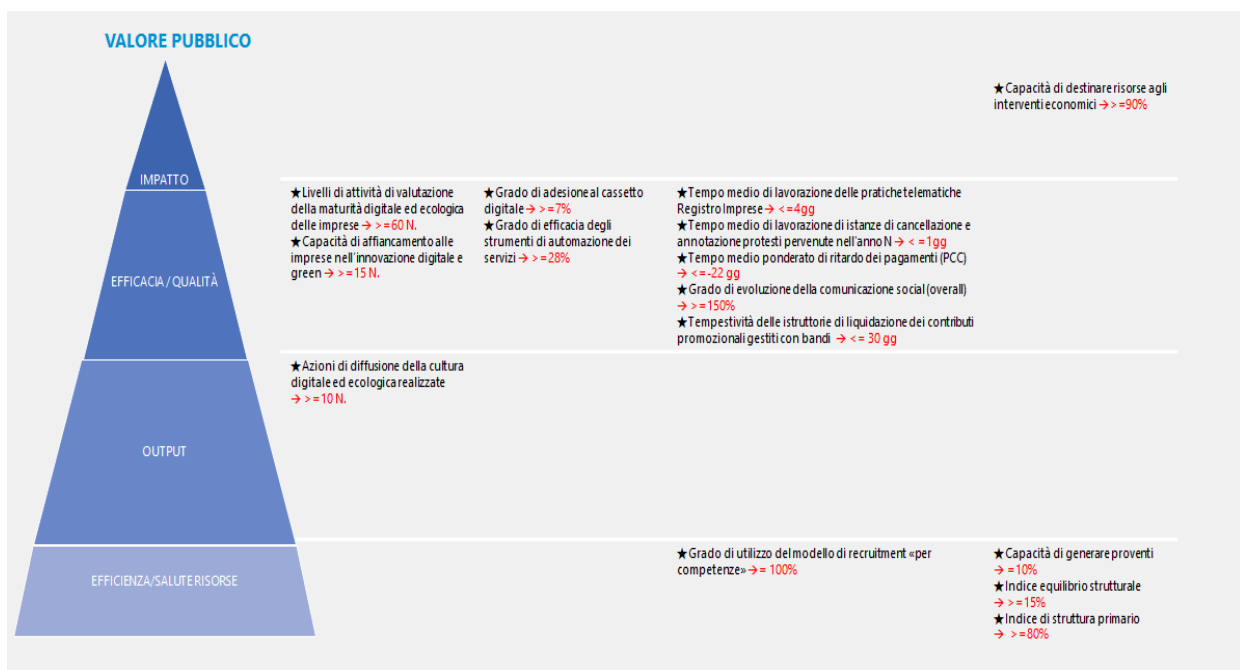


AS.03 - Efficienza e competitività dell'ente					
Obiettivo strategico	OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza				
	<i>BSC4 - Processi interni</i>				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) (Peso: 16,66%) (Tipologia: Qualità)	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	-22,00 gg	<= -22,00 gg	<= -22,00 gg	= -22,00 gg
Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese (Peso: 16,66%) (Tipologia: Qualità)	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese	2,30 gg	<= 4,00 gg	<= 3,80 gg	<= 3,50 gg
Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N (Peso: 16,67%) (Tipologia: Qualità)	Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno N / Numero istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiuso) nell'anno N	0,00 gg	<= 1,00 gg	<= 1,00 gg	<= 1,00 gg
Grado di evoluzione della comunicazione social (overall) (Peso: 16,67%) (Tipologia: Efficacia)	Numero utenti dei canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower LinkedIn) dell'ente nell'anno N / Numero utenti dei canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower LinkedIn) dell'ente nell'anno N-1	25%	>= 150,00 %	>= 150,00 %	>= 150,00 %
Grado di efficacia dello strumento bot (Peso: 16,67%) (Tipologia: Efficacia)	N. conversazioni con il Bot che vanno a buon fine/ N. totale delle conversazioni	Nd	>= 60,00 %	>= 70,00 %	>= 80,00 %
Tempestività delle istruttorie di liquidazione dei contributi promozionali gestiti con bandi (Foggia) (Peso: 16,67%) (Tipologia: Efficienza)	Tempo medio che intercorre dalla data di presentazione della domanda di rendicontazione alla data del mandato di pagamento	22,07 gg	<= 30,00 gg	<= 28,00 gg	<= 26,00 gg
Obiettivo strategico	OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane (Peso: 33,33%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza				
	<i>BSC3 - Apprendimento e crescita</i>				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Grado di utilizzo del modello di recruitment «per competenze» (Peso: 33,33%) (Tipologia: Struttura)	Numero ingressi selezionati in base al modello «per competenze» nell'anno N / Numero ingressi totali nell'anno N	Nd	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
Valorizzazione delle competenze professionali del personale (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	N. percorsi formativi rivolti a tutto il personale formulati sull'Intelligenza artificiale	Nd	>= 3,00 N.	>= 3,00 N.	>= 3,00 N.
Risultati delle indagini sul clima aziendale (Peso: 33,34%) (Tipologia: Qualità)	Livello di soddisfazione medio registrato attraverso la somministrazione di un questionario ai dipendenti	4,45 N.	>= 4,70 N.	>= 4,90 N.	>= 5,00 N.



Obiettivo strategico	OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente (Peso: 33,33%)				
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza				
	BSC2 - Economico-finanziaria				
Indicatore	Algoritmo	Baseline (30/09/2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Indice di struttura primario (Peso: 25,00%) (Tipologia: Salute economica)	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	Nd	>= 80,00 %	>= 80,00 %	= 80,00 %
Capacità di generare proventi aggiuntivi (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	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)	Nd	>= 10,00 %	>= 12,00 %	>= 14,00 %
Indice equilibrio strutturale (Peso: 25,00%) (Tipologia: Salute economica)	(Proventi strutturali* - Oneri strutturali**) / Proventi strutturali* * Proventi strutturali = Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali ** Oneri strutturali = Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale	Nd	>= 15,00 %	>= 16,00 %	>= 17,00 %
Capacità di destinare risorse agli Interventi economici (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	(Interventi economici / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N (comprese unità locali)) / Media Interventi economici per impresa anni N-1_N-3	Nd	>= 90,00 %	>= 92,00 %	>= 93,00 %

Piramide del valore pubblico*



*La piramide del valore pubblico qui rappresentata evidenzia le finalità che si intendono raggiungere a livello di sistema con gli obiettivi comuni



3.2 – Performance operativa

In coerenza con gli obiettivi strategici, di seguito sono riportati gli obiettivi operativi, gli indicatori associati e i relativi target in riferimento al 2025³.

RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
AS.01 - Sviluppo e competitività del territorio	OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale (Peso: 33,34%)	OP.01.01.01 - Rafforzare l'attrattività del territorio dal punto di vista turistico e culturale (Peso: 25,00%)
		OP.01.01.02 - Promuovere e valorizzare le eccellenze e i prodotti del territorio (Peso: 25,00%)
		OP.01.01.03 - Rafforzare le relazioni e le sinergie con le Associazioni di categoria e gli interlocutori istituzionali (Peso: 25,00%)
		OP.01.01.04 - Valorizzare le infrastrutture (Peso: 25,00%)
	OS.01.02 - Promuovere la diffusione della conoscenza, l'informazione economica e sociale (Peso: 33,33%)	OP.01.02.01 - Rendere accessibili e utili per lo sviluppo locale le informazioni e le conoscenze della CCIAA (Peso: 100,00%)
	OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici (Peso: 33,33%)	OP.01.03.01 - Promuovere la tutela e la regolazione del mercato e la giustizia alternativa (Peso: 50,00%) OP.01.03.02 - Favorire la cultura della legalità (Peso: 50,00%)
AS.02 - Sostegno e competitività delle imprese	OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa (Peso: 20,00%)	OP.02.01.01 - Incentivare la rigenerazione continua del tessuto imprenditoriale (Peso: 100,00%)
	OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica) (Peso: 20,00%)	OP.02.02.01 - Promuovere uno sviluppo digitale ed ecologico (Peso: 100,00%)
	OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese (Peso: 20,00%)	OP.02.03.01 - Favorire l'accesso ai mercati esteri delle imprese (Peso: 100,00%)
	OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni (Peso: 20,00%)	OP.02.04.01 - Favorire l'acquisizione di competenze sempre più allineate alle esigenze del mercato (Peso: 50,00%)
		OP.02.04.02 - Supportare e valorizzare il capitale umano delle imprese (Peso: 50,00%)
	OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione (Peso: 20,00%)	OP.02.05.01 - Rispondere alle esigenze di semplificazione da parte delle imprese (Peso: 100,00%)
AS.03 - Efficienza e competitività dell'ente	OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)	OP.03.01.01 - Migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la semplificazione dei servizi (Peso: 33,34%)
		OP.03.01.02 - Assicurare la compliance in tema di trasparenza, anticorruzione, sicurezza e privacy (Peso: 33,33%)
		OP.03.01.03 - Rafforzare la comunicazione e l'immagine della CCIAA (Peso: 33,33%)
	OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane (Peso: 33,33%)	OP.03.02.01 - Potenziare e rafforzare le professionalità della Camera di commercio (Peso: 100,00%)
	OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente (Peso: 33,33%)	OP.03.03.01 - Ottimizzare le risorse camerali (Peso: 50,00%)
		OP.03.03.02 - Valorizzare il patrimonio immobiliare (Peso: 50,00%)

³ Le tabelle sono state alimentate e successivamente estratte dal Sistema Informativo Integrato, strumento fornito da Unioncamere e utilizzato dall'Ente a supporto della propria programmazione.

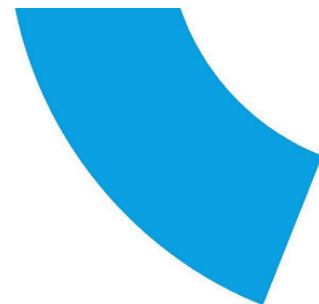
**SCHEDE DI DETTAGLIO⁴**

OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale			
Obiettivo operativo	OP.01.01.01 - Rafforzare l'attrattività del territorio dal punto di vista turistico e culturale (Peso: 25,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Iniziativa di valorizzazione dei territori e delle destinazioni turistiche (Peso: 33,33%)	N. iniziative di valorizzazione dei territori e delle destinazioni turistiche (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 2,00 N.
Attività per la qualificazione delle imprese turistiche e culturali del territorio (Peso: 33,33%)	N. imprese candidate per il Marchio Ospitalità Italiana (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 10,00 N.
Ideazione di percorsi per la valorizzazione del territorio (Peso: 33,34%)	N. percorsi per la valorizzazione del territorio ideati (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 3,00 N.
Obiettivo operativo	OP.01.01.02 - Promuovere e valorizzare le eccellenze e i prodotti del territorio (Peso: 25,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Azione di valorizzazione delle produzioni locali (Peso: 50,00%)	N. eventi per la valorizzazione delle produzioni locali (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 4 N.
Attività di promozione delle certificazioni De. Co. (Peso: 50,00%)	N. iter procedurali avviati per riconoscimento De.Co. nell'anno (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 3 N.
Obiettivo operativo	OP.01.01.03 - Rafforzare le relazioni e le sinergie con le Associazioni di categoria e gli interlocutori istituzionali (Peso: 25,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Attività di definizione del Circuito "Strada del Grano" (Peso: 50,00%)	Report Mappatura e Creazione del Circuito "Strada del Grano" entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	Entro 30/06/2025
Riconoscimento e valorizzazione della "Strada del Grano" (Peso: 50,00%)	N. incontri con la associazioni di categoria e con le istituzioni (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 2 N.
Obiettivo operativo	OP.01.01.04 - Valorizzare le infrastrutture (Peso: 25,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025

⁴ All'UO Servizi legali non è stato assegnato alcun obiettivo operativo in quanto, essendo venuto a mancare il personale assegnato, con Disposizione di Servizio n. 1 del 02/01/2025, le funzioni e le attività di competenza del suddetto Ufficio sono state distribuite tra i diversi Uffici/Servizi.



Attività di supporto alle infrastrutture del territorio (Peso: 50,00%)	N. tavoli istituzionali partecipati dalla CCIAA per lo sviluppo strategico delle infrastrutture (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 2
Collaborazione con Aeroporti Puglia (Peso: 50,00%)	Progetti in collaborazione con Aeroporti di Puglia (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>=1
Obiettivo operativo	OP.01.02.01 - Rendere accessibili e utili per lo sviluppo locale le informazioni e le conoscenze della CCIAA (Peso: 100,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Livello di diversificazione tematica dell'offerta informativa (Peso: 100,00%)	N. tematiche oggetto dei dataset (demografia imprese, listini, tipologia e consistenza istanze Suap, altri settori strategici per il territorio) (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 3,00
OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici			
Obiettivo operativo	OP.01.03.01 - Promuovere la tutela e la regolazione del mercato e la giustizia alternativa (Peso: 50,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Collaborazioni con gli attori del territorio per eventi/webinar/laboratori (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. incontri con gli attori del territorio per elaborazione di eventi, webinar e laboratori su legalità e tutela mercato (Fonte Movimprese)	Nd.	>= 2,00
Grado di verifiche ispettive dei Centri tecnici digitali (Peso: 50,00%)	N. centri tecnici verificati digitali / N. totale centri tecnici digitali (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 100,00 %
Obiettivo operativo	OP.01.03.02 - Favorire la cultura della legalità (Peso: 50,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Contrasto all'abusivismo (Peso: 50,00%)	N. protocolli stipulati con i Comuni e le Associazioni di categoria per facilitare le azioni di contrasto all'abusivismo (Legge regionale sull'artigianato N. 7/2023) (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 5,00
Procedura di revisione degli usi (Peso: 50,00%)	Costituzione Commissione e sottocommissioni e avvio delle operazioni di revisione (Fonte Rilevazione CCIAA)	—	Entro 31/10/2025
OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa			
Obiettivo operativo	OP.02.01.01 - Incentivare la rigenerazione continua del tessuto imprenditoriale (Peso: 100,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025



Livello di diffusione delle informazioni relative alla certificazione di genere nelle imprese <i>(Peso: 33,34%) (Tipologia: Volume)</i>	N. incontri di divulgazione per la certificazione di genere <i>(Fonte Movimprese)</i>	Nd.	>= 3,00 N.
Livello di erogazione attività realizzate per lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile e femminile <i>(Peso: 33,33%)</i>	N. assistenze tecniche per lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile e femminile erogate <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	>= 20,00 N.
Livello di utilizzo del Portale Agevolazioni <i>(Peso: 33,33%)</i>	N. incontri personalizzati one-to-one realizzati con esperti del settore (Portale Agevolazioni) <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	>= 5,00 N.
OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)			
Obiettivo operativo	OP.02.02.01 - Promuovere uno sviluppo digitale ed ecologico (Peso: 100,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Promozione delle tematiche energetiche e della sostenibilità ambientale <i>(Peso: 50,00%)</i>	N. iniziative di promozione sul territorio sulle tematiche energetiche e sulla sostenibilità ambientale <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	>= 3,00 N.
Supporto alla digitalizzazione avanzata dei processi aziendali delle imprese <i>(Peso: 50,00%)</i>	N. imprese destinatarie di dimostrazioni pratiche relative al funzionamento di specifiche tecnologie avanzate <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	>= 10,00 N.
OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese			
Obiettivo operativo	OP.02.03.01 - Favorire l'accesso ai mercati esteri delle imprese (Peso: 100,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Livello di sostegno alle imprese interessate all'internazionalizzazione <i>(Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)</i>	N. imprese beneficiarie di voucher e contributi ai fini dell'internazionalizzazione <i>(Fonte Movimprese)</i>	Nd.	>= 36 N.
Iniziativa a sostegno dei processi di internazionalizzazione <i>(Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)</i>	N. iniziative di incoming e outgoing realizzate	Nd.	>= 3 N.
Incontri B2B in modalità virtuale <i>(Peso: 33,34%)</i>	N. B2B in modalità virtuale organizzati attraverso la piattaforma Cribis e il supporto delle CCIE <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	>= 1 N.
OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni			
Obiettivo operativo	OP.02.04.01 - Favorire l'acquisizione di competenze sempre più allineate alle esigenze del mercato (Peso: 50,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		



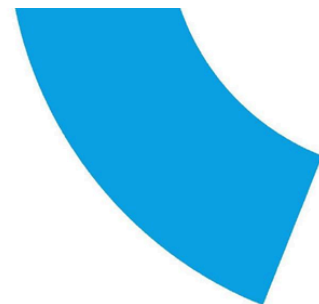
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Supporto alla progettazione e gestione di percorsi di Alternanza Scuola lavoro, anche all'estero (Peso: 50,00%)	N. percorsi formativi attivati di Alternanza Scuola lavoro, anche all'estero (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 5,00 N.
Livello di partecipazione al percorso di certificazione delle competenze (Peso: 50,00%)	N. studenti che hanno partecipato al percorso di certificazione delle competenze (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 80,00 N.
Obiettivo operativo	OP.02.04.02 - Supportare e valorizzare il capitale umano delle imprese (Peso: 50,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Eventi di storytelling aziendale realizzati (Peso: 50,00%)	N. laboratori realizzati con le imprese per valorizzare i brand aziendali e renderli più attrattivi per i giovani (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 2,00 N.
Formazione dedicata ai cittadini di paesi terzi (Peso: 50,00%)	N. percorsi formativi avviati dedicati ai lavoratori stranieri (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 1,00 N.
OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione			
Obiettivo operativo	OP.02.05.01 - Rispondere alle esigenze di semplificazione da parte delle imprese (Peso: 100,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Efficacia dell'attività di verifica del database del Registro delle imprese (Peso: 100,00%)	(N. posizioni verificate database Registro imprese / N. imprese estratte dagli elenchi del Cruscotto qualità che presentano potenziali requisiti di cancellabilità (*)) (* per le società di capitali sulla base dell'art. 2490 c.c. e dell'art. 40 co. 1-2 e ss; per le società di persone e le imprese individuali ai sensi del D.P.R. n. 247/2004 e art. 40 co. 1 del DL 76/2020.(Base di calcolo Insieme massimo del Cruscotto qualità al 1 gennaio) (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>= 10,00%.
Obiettivo operativo	OP.03.01.01 - Migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la semplificazione dei servizi (Peso: 33,34%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Sviluppo nuove funzionalità dell'assistente virtuale (chatbot) (Peso: 33,33%)	Attivazione di nuove funzionalità dell'assistente virtuale (chatbot) entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	—	Entro 31/12/2025
Promozione degli Sportelli Unici Digitali agli Enti Terzi (PP.AA.) (Peso: 33,33%)	N. Enti o Amministrazioni Pubbliche contattate (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd.	>=10 N.
Accessibilità del sito camerale per i non vedenti (Peso: 33,34%)	Operatività del sito per i non vedenti entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	—	Entro 31/12/2025



Obiettivo operativo			
OP.03.01.02 - Assicurare la compliance in tema di trasparenza, anticorruzione, sicurezza e privacy (Peso: 33,33%)			
Unità organizzative coinvolte			
SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente <i>(Peso: 33,33%)</i>	Numero sottosezioni del sito Amministrazione trasparente aggiornate come da disposizioni normative / Numero sottosezioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT <i>(Fonte Movimprese)</i>	100%	= 100,00 %
Aggiornamento formativo in materia di sicurezza sul lavoro e sulla protezione dei dati personali dei dipendenti camerali <i>(Peso: 33,34%)</i>	N. dipendenti che hanno frequentato corsi di aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro e sulla protezione dei dati personali / N. totale dipendenti <i>(Fonte Movimprese Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	= 100,00%
Formazione rivolta al personale neo assunto in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro <i>(Peso: 33,33%)</i>	N. personale neo assunto formato in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro / N. totale personale neo assunto <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	= 100,00 %
Obiettivo operativo			
OP.03.01.03 - Rafforzare la comunicazione e l'immagine della CCIAA (Peso: 33,33%)			
Unità organizzative coinvolte			
SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Grado di aggiornamento dei contenuti della comunicazione esterna <i>(Peso: 50,00%)</i>	N. contenuti totali (news sito, comunicati stampa, post social) / 12 (mesi anno) <i>(Fonte Movimprese)</i>	Nd.	>=175 N.
Tempestività dell'operatività della nuova piattaforma di CRM (Customer relationship Management) <i>(Peso: 50,00%)</i>	Utilizzo della nuova piattaforma di CRM (Customer relationship Management) entro la data <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	-	Entro 31/12/2025
OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane			
Obiettivo operativo			
OP.03.02.01 - Potenziare e rafforzare le professionalità della Camera di commercio (Peso: 100,00%)			
Unità organizzative coinvolte			
SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Grado di aggiornamento formativo in competenze digitali dei dipendenti camerali <i>(Peso: 50,00%)</i>	N. dipendenti coinvolti in iniziative di formazione in competenze digitali / N. totale dipendenti <i>(Fonte Movimprese Rilevazione CCIAA)</i>	Nd.	>= 80,00 %



Tempestività di realizzazione indagine sul benessere organizzativo (Peso: 50,00%)	Realizzazione indagine sul benessere organizzativo entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)		Entro 31/12/2025
Capacità di garantire la fruizione di un'offerta formativa adeguata ai dipendenti camerale (Peso: 50,00%)	Attuazione delle previsioni della Direttiva formazione del Min. Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 entro la data (Rilevazione CCIAA)		Entro 31/12/2025
OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente			
Obiettivo operativo	OP.03.03.01 - Ottimizzare le risorse camerale		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Risorse oggetto di ottimizzazione (Peso: 100,00%)	N. FTE destinati ad altre attività grazie all'adesione a interventi organizzativi (servizi comuni) (Fonte Rilevazione CCIAA)	Nd	>= 1 Fte
Obiettivo operativo	OP.03.03.02 - Valorizzare il patrimonio immobiliare (Peso: 50,00%)		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2024	Target 2025
Tempestività nella redazione di un report sulle strategie per razionalizzare il patrimonio immobiliare (Peso: 100,00%)	Redazione di un report sulle strategie per razionalizzare il patrimonio immobiliare entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)		Entro 30/05/2025



3.3 – Pari opportunità

Come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, anche presso la Camera di commercio di Foggia è stato costituito il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (di seguito Comitato Unico di Garanzia) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalle precedenti norme contrattuali.

Allo stesso sono affidati compiti propositivi, consultivi e di verifica nelle materie di competenza, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

I componenti del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Foggia sono stati rinnovati con Determinazione del Segretario Generale n. 384 del 3 agosto 2022 e, a seguito delle dimissioni rassegnate con nota del 14/11/2023 dal Presidente, Sig. Michele Gramazio, l'Ente ha proceduto alla nomina del nuovo Presidente nella persona della Signora Carmela Marino, con determinazione del Segretario Generale n. 15 del 18/01/2024.

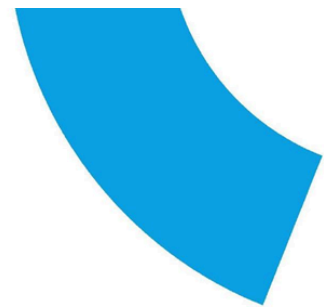
A fronte dell'indagine sul Benessere organizzativo relativo al 2024 e a seguito della riunione del Comitato stesso del 3/12/2024, il CUG propone di agevolare l'accesso all'Ente da parte di dipendenti e utenti che utilizzano mezzi alternativi alle automobili, quali cicli e motocicli, tramite l'installazione di una rastrelliera e, sempre nell'ottica dell'accessibilità e della sostenibilità ambientale, di installare una stazione di ricarica per veicoli elettrici per incentivare l'utilizzo dei suddetti mezzi di circolazione oltre ad un distributore di acqua per ridurre sostanzialmente lo smaltimento di bottiglie di plastica. Contestualmente il CUG nel corso del 2025 si impegnerà a dare continuità alle tematiche già affrontate negli anni passati, soprattutto quelle riguardanti le pari opportunità di avanzamento di carriera tra uomo e donna, la parità delle retribuzioni e le politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

Lo scopo del presente documento costituisce quindi un aggiornamento in un'ottica di continuità delle azioni dell'Ente; infatti il Dpr 81 del 24 giugno 2022 ha specificato all'art. 1, comma 1, lettera f che il Piano delle Azioni Positive rientra tra quelli assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione pertanto il PIAO 2025 comprenderà anche il Piano delle azioni positive.

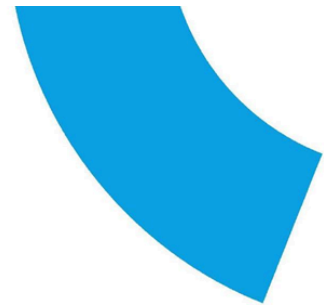
Il Comitato Unico di Garanzia, inoltre, collaborerà con la rete Nazionale dei CUG, composta da oltre 170 amministrazioni pubbliche, sui temi di maggiore rilevanza ai fini delle pari opportunità.

Si riportano di seguito gli obiettivi del Piano delle azioni positive aggiornato:

Obiettivo	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEGLI AMBIENTI DI LAVORO E DEGLI SPAZI DEDICATI AGLI UTENTI
Azione ♀#01	Installazione rastrelliera per cicli e motocicli
Attori coinvolti	Ufficio Gestione acquisti e patrimonio
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀#02	Installazione stazione di ricarica elettrica per motocicli e vetture
Attori coinvolti	Ufficio Gestione acquisti e patrimonio
Beneficiari	Tutti i dipendenti e gli utenti
Azione ♀#03	Installazione di distributore dell'acqua al fine di ridurre lo smaltimento di bottiglie di plastica
Attori coinvolti	Ufficio Gestione acquisti e patrimonio
Beneficiari	Tutti i dipendenti



Obiettivo	
SOSTENERE IL RUOLO E LE ATTIVITA' DEL CUG	
Azione ♀ #01	Presidio costante dei componenti del CUG dell'apposita casella mail istituita con la funzione di sportello virtuale di ascolto.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #02	Implementazione e aggiornamento della specifica sezione sul sito Istituzionale dedicato ai provvedimenti del Comitato Unico Garanzia.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #03	Riunioni di team e di area anche via web sui temi di interesse comune a tutto il personale
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #04	Collaborazione con la rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per favorire il dialogo e la progettazione comune in tema di contrasto alla discriminazione e benessere organizzativo.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Obiettivo	
PROMUOVERE LA FORMAZIONE, LA CONSAPEVOLEZZA E LA SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE ANCHE NEO ASSUNTO	
Azione ♀ #01	Formazione del personale neo-assunto, in termini qualitativi e quantitativi
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #02	Informazione, formazione e sensibilizzazione a tutto il personale, compresi i tirocinanti, sui temi della salute mentale, dello stress lavoro correlato (SLC), con particolare riferimento ai rapporti interpersonali.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Obiettivo	
MIGLIORARE IL CLIMA ORGANIZZATIVO	
Azione ♀ #01	Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
Attori coinvolti	Uff. del Personale/ Ufficio Segreteria e Affari generali/ Ciclo di gestione della performance, pianificazione strategica e innovazione organizzativa
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Obiettivo	
GARANTIRE L'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITA'	
Azione ♀ #01	Costituzione delle commissioni di concorso per la selezione del personale, secondo quanto stabilito dall'art. 57 del decreto legislativo 165/2001
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Obiettivo	
CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO	
Azione ♀ #01	Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti attraverso somministrazione di un questionario realizzato ad hoc e divulgazione dei risultati
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti



3.4 – Inclusione e accessibilità

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 9 del 12 gennaio 2024 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 222/2023, entrato in vigore il 13 gennaio 2024, che introduce disposizioni riguardanti la riqualificazione dei servizi pubblici per favorire l'inclusione e l'accessibilità. L'obiettivo principale di questa normativa è garantire l'accesso alle pubbliche amministrazioni per le persone con disabilità e assicurare la parità di trattamento per i lavoratori disabili all'interno delle amministrazioni pubbliche, con l'intento di favorire la loro piena integrazione.

Il 29 gennaio 2024, Unioncamere ha diffuso una nota informativa riguardo la prima applicazione delle nuove disposizioni.

Il decreto definisce l'accessibilità come la possibilità di accedere e usufruire, da parte delle persone con disabilità, in modo paritario rispetto agli altri, all'ambiente fisico, ai servizi pubblici (compresi quelli elettronici e di emergenza), all'informazione e alla comunicazione, inclusi i sistemi informatici, le tecnologie dell'informazione in Braille e in formati facilmente leggibili, e l'adozione di misure specifiche per diverse disabilità, anche mediante l'uso di meccanismi di assistenza o accomodamenti ragionevoli.

L'articolo 3 del Decreto Legislativo modifica l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021 che disciplina il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), stabilendo che le pubbliche amministrazioni devono designare un dirigente amministrativo (o altro dipendente con competenze equivalenti), con esperienza in inclusione sociale e accessibilità per le persone con disabilità, anche supportata da specifici percorsi formativi.

L'articolo 4 stabilisce che, nella formazione del PIAO, l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità siano esplicitamente considerati tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione, anche attraverso la partecipazione attiva dei rappresentanti delle Associazioni di persone con disabilità, iscritte al R.U.N.T.S. (art. 5).

La Camera di Commercio di Foggia, anche prima dell'introduzione di questa normativa, aveva già avviato interventi strutturali nelle proprie sedi per rimuovere le barriere fisiche all'accesso, al fine di migliorare l'accessibilità dei servizi per le persone con disabilità.

Tra le iniziative, sono stati implementati due sportelli remoti digitali presso i Comuni di Bovino e di Vieste, per permettere anche agli utenti delle zone distanti dal capoluogo di accedere ai servizi della sede centrale senza dover affrontare spostamenti lunghi e difficili, soprattutto in caso di disabilità o mobilità ridotta.

Nel corso del 2024 la Camera di commercio di Foggia ha realizzato il coinvolgimento dei rappresentanti delle Associazioni di persone con disabilità e ha individuato, quale attività specifica da realizzare nel corso del 2025, l'implementazione e lo sviluppo del sito istituzionale con nuove funzionalità per permettere l'accesso allo stesso anche ai non vedenti.

Di seguito si riporta quanto indicato in alberatura della performance.

Obiettivo operativo	OP.03.01.01 - Migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la semplificazione dei servizi	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Accessibilità del sito camerale per i non vedenti	Operatività del sito per i non vedenti entro la data	Entro 31/12/2025



3.5 – Performance individuale

In questa sotto-sezione viene illustrato il collegamento tra la performance organizzativa e quella individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti. Nel caso della Camera di commercio di Foggia è presente un unico dirigente, il Segretario Generale, che oltre allo Staff ha anche la titolarità dell'Area "Assistenza alle imprese e Servizi di supporto" e ad interim quella dell'Area "Servizi Anagrafico-Certificativi e Regolazione del Mercato".

Lorella Palladino - Segretario Generale		
Obiettivo individuale	01 - Utilizzare le tecnologie per la profilazione dei servizi alle imprese Peso 20,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Tempestività dell'operatività della nuova piattaforma di CRM (Customer relationship Management) (Peso: 100,00%)	Utilizzo della nuova piattaforma di CRM (Customer relationship Management) entro la data	Entro 31/12/2025
Obiettivo individuale	02 - Garantire una formazione adeguata ai dipendenti della CCIAA Peso 20,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Capacità di garantire la fruizione di un'offerta formativa adeguata ai dipendenti camerali (Peso: 100,00%)	Attuazione delle previsioni della Direttiva formazione del Min. Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 entro la data	Entro 31/12/2025
Obiettivo individuale	03 - Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi camerali Peso 20,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) (Peso: 50,00%)	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<= -22,00 gg
Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N (Peso: 50,00%)	Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno N / Numero istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiuso) nell'anno N	<= 1,00 gg
Obiettivo individuale	04 - Sostenere l'imprenditorialità Peso 20,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Variazione aspiranti imprenditori che utilizzano i servizi per la creazione di nuove imprese (Peso: 100,00%)	N. aspiranti imprenditori che utilizzano i servizi per la creazione di nuove imprese anno N / N. aspiranti imprenditori che utilizzano i servizi per la creazione di nuove imprese anno N-1	>= 1,20 N
Obiettivo individuale	05- Favorire la doppia transizione Peso 20,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
OC_DTDE_01 - Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese (Peso: 50,00%)	N. assessment (maturità digitale, cybersecurity, sostenibilità e energia) condotti sulla Doppia Transizione / 10.000 imprese attive al 31/12 dell'anno	>=60 N
OC_DTDE_02 - Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate (Peso: 50,00%)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla Doppia Transizione	>= 10 N



3.6 – Rischi corruttivi e trasparenza

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, come ribadito dall'ANAC nel PNA 2022, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese; tali misure, quindi, devono essere intese quali dimensioni per la creazione di valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della mission istituzionale di ogni amministrazione. Assume un'importanza particolare per l'Ente, soggetto a numerose minacce esterne, correlate al dimensionamento della struttura (elevata complessità organizzativa, rilevanza delle risorse gestite), alla diversità delle funzioni svolte e alle caratteristiche del sistema economico territoriale in cui opera. Un sistema anticorruzione consolidato è fondamentale per implementare politiche di prevenzione efficaci e continuative.

L'attuale strategia di prevenzione della corruzione prevista dal nostro ordinamento richiede un sempre maggiore coinvolgimento proattivo dell'ente, considerando la corruzione come un possibile fattore di rischio in tutti i processi e decisioni. La strategia si deve concentrare in particolar modo sulla prevenzione, intervenendo prima che l'evento corruttivo produca i suoi effetti.

La gestione del rischio corruzione è un "processo", quindi, che serve a identificare i potenziali rischi di corruzione all'interno di un ente e a sviluppare azioni per ridurre la probabilità che tali minacce si manifestino e producano effetti.

Anche le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico. Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali soprattutto nell'impiego fondi del PNRR; al riguardo l'Ente continuerà ad adottare il kit elaborato da Unioncamere.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027, integrato nel presente documento per affiancare gli strumenti di pianificazione operativa, da intendersi quale aggiornamento del Piano precedente, programma le azioni proprie del processo e, su impulso del RPCT, richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione e collaborazione dell'intera struttura, con il coinvolgimento attivo dell'organo di indirizzo, dell'OIV, dei vertici dell'amministrazione e dei responsabili che presidiano i diversi ambiti di attività, finalizzate al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di rilevare eventuali casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- d) incrementare l'efficienza nella gestione del personale;
- e) incrementare l'efficienza nella gestione dei processi;
- f) adottare un approccio integrato nella gestione del rischio.

Per la pianificazione delle misure di prevenzione che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione (misure generali) e delle altre misure di prevenzione che sono state individuate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in collaborazione con le posizioni organizzative, che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio (misure specifiche), che verranno trattate in questo paragrafo, sono stati analizzati, valutati e utilizzati i seguenti strumenti:

1. Mappa dei processi camerali (*Allegato 1*)



2. Metodologia e processo di elaborazione sezione rischi corruttivi e trasparenza (*Allegato 2*)
3. Relazione annuale 2024 (*Allegato 3*)
4. Schede del registro rischi su kit Unioncamere che evidenziano le misure anticorruzione previste e il livello di rischio emerso per ogni singolo processo valutato (*Allegato 4*)
5. Codice di comportamento (*Allegato 5*)
6. Disposizione di servizio del Segretario generale n.13 del 29 maggio 2024 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in sezione "Amministrazione trasparente" (*Allegato 6*)
7. Verbali degli audit 2024

Per quanto riguarda l'analisi generale del contesto interno e del contesto esterno si rinvia ai paragrafi precedenti.

Misure anticorruzione generali

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento della Camera di Commercio di Foggia approvato con deliberazione di Giunta camerale n.112 del 22-12-2020 per adeguarlo alle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020), è stato ulteriormente adeguato con deliberazione di Giunta n.89 del 12-12-2023 alle modifiche introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

La diffusione del codice è avvenuta mediante pubblicazione in Amministrazione Trasparente e trasmissione tramite e-mail a tutti i dipendenti. Parimenti è pubblicato sul sito istituzionale il Codice di comportamento generale, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Diversi incontri formativi, anche di natura trasversale, hanno affrontato, anche nel corso del 2024, argomenti trattati dal Codice.

Nel corso dell'anno 2025 si prevede di:

- mantenere alto il livello di attenzione al rispetto delle disposizioni del Codice all'interno delle strutture, in particolare relativamente all'obbligo, per il dipendente, di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle mansioni in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale. Ciò anche al fine di intervenire tempestivamente sul piano disciplinare ove si riscontrino violazioni;
- organizzare almeno una sessione di formazione per tutti i dipendenti, durante la quale affrontare i temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, e delle responsabilità del pubblico dipendente sui reati contro la Pubblica Amministrazione.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 54 D. Lgs.165/2001 (sostituito dall'art. 1, comma 44, Legge n. 190/2012)	Rispetto dei codici di comportamento	Segretario Generale	Tempestivo

Astensione in caso di conflitto di interessi

Il conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. Esso è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39;
- l'adozione dei codici di comportamento;
- il divieto di pantouflage;
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali;
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

In merito all'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, si evidenzia che con l'art.1, co. 41, della l. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (art. 6-bis, legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse; i soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo.

L'Ente, con il Codice di comportamento ha disciplinato la procedura da seguire da parte del dipendente che si trovi a prendere decisioni o a svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi.

Laddove si tratti di componenti di Commissioni di esame è necessaria una dichiarazione di assenza di conflitti da presentare dopo la lettura dei nominativi dei candidati.

Nel corso del 2024 è stata verificata puntualmente la corretta applicazione delle norme con riferimento ai n.4 processi auditati, e sono state prescritte modifiche o integrazioni ove ritenuto necessario.



Per il 2025, oltre al consueto monitoraggio generale, si procederà, ove previsto, ad un'ulteriore verifica specifica nei confronti dei processi inseriti nel nuovo piano di auditing.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 6 bis L. 241/1990 introdotto dall'art. 1, comma 41, L.190/2012; Artt. 6, 7, 14 D.P.R. 62/2013; Art. 5 codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Foggia.	Rispetto della procedura prevista dalla normativa nei casi di conflitto di interessi	Responsabile prevenzione della corruzione	Tempestivo

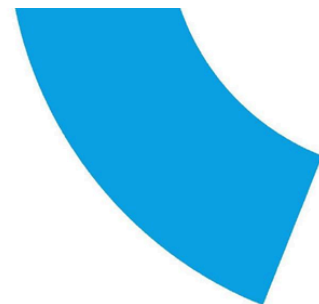
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta un'importante misura di prevenzione della corruzione, introdotta, nel nostro ordinamento, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Precisato che non è stato necessario prevedere alcuna rotazione "straordinaria", si evidenzia che la misura della rotazione ordinaria non è possibile per le funzioni dirigenziali, essendo in servizio un unico Dirigente, e che, per il personale in generale, risulta attuabile solo in parte a causa della dotazione organica ridotta, e soprattutto in considerazione del fatto che l'Ente presenta processi per i quali vengono richieste competenze specialistiche per lo svolgimento di diverse attività, e che l'applicazione della misura della rotazione ordinaria potrebbe addirittura provocare inefficienze e malfunzionamenti degli uffici. In ogni caso si evidenzia che il turn over del personale dovuto ai pensionamenti e le nuove assunzioni, sia quelle concluse nel 2023 che quelle avviate nel 2024, garantiscono di per sé una rotazione.

Nei casi in cui non sarà possibile mettere in atto la misura della rotazione ordinaria del personale, infine, l'Ente continuerà ad adottare, in base alle specificità delle attività, come suggerito dall'ANAC con il PNA 2019, almeno una delle seguenti misure alternative per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione:

- ❖ rafforzare le misure di trasparenza, anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- ❖ prevedere disposizioni del dirigente per la disciplina delle modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- ❖ nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, preferire meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividono le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- ❖ programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- ❖ prevedere la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;



- ❖ realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);

Nei casi residuali, in cui non è possibile attuare nessuna delle suddette misure alternative, il RPCT può eseguire specifiche verifiche a campione sui processi.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 1, comma 10, lettera b) L. 190/2012	Rotazione dei funzionari nelle aree a più elevato rischio di corruzione.	Responsabile prevenzione della corruzione	Tempestivo

Formazione del personale

Tra i principali adempimenti che la legge pone a carico delle amministrazioni pubbliche, con finalità di prevenzione e di repressione della corruzione, figura la previsione di attività formativa nei settori maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 1, comma 10, lettera c) L. 190/2012	Realizzazione programma di formazione	Responsabile prevenzione della corruzione	Entro l'anno

Piano formativo per la prevenzione della corruzione 2025

Le attività di formazione e sensibilizzazione per la prevenzione della corruzione sono incluse nel piano formativo dell'Ente descritto al paragrafo "Fabbisogni del personale e di formazione".

Gli argomenti affrontati, anche all'interno di sessioni trasversali che trattano altre attività dell'Ente, saranno:

- consolidare la conoscenza dei principi di prevenzione e repressione della corruzione;
- disposizioni nuovo Codice di comportamento dell'Ente;
- etica pubblica e comportamento con particolare attenzione al personale neossunto e al personale da adibire a funzioni superiori a seguito di passaggio verticale;
- aggiornamenti annuali specialistici su particolari materie oggetto di rischio corruzione su tematiche settoriali in base al ruolo svolto da ciascun destinatario nell'ambito dell'Amministrazione.

Azioni di sensibilizzazione e patti di integrità

L'ente si impegna a verificare la possibilità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito dei protocolli di legalità/patti di integrità secondo i contratti-tipo e gli schemi di gara-tipo pubblicati dall'ANAC.

Con determina del Segretario Generale n.23 del 25-01-2024 è stato approvato uno specifico modello di Patto d'integrità; l'Ente si impegna a farlo sottoscrivere agli operatori economici:

- che intendono partecipare alle gare;



- interessati ad affidamenti di qualunque tipo con soglia superiore a € 40.000,00.

Non si ritiene necessario applicare la misura nei casi di affidamento in house in quanto tutti i soggetti appartenenti al sistema camerale hanno definito procedure per improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché assumono l'espreso impegno, in funzione di prevenzione amministrativa della corruzione, a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio indebito; devono comunque osservare il Codice di Comportamento dell'Ente.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 1, comma 17, Legge n. 190/2013	Sottoscrizione del Patto d'integrità.	Responsabile prevenzione della corruzione	applicazione della misura nei casi previsti

Disciplina conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

L'ente, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013, accerta la sussistenza di eventuali condizioni ostative mediante acquisizione e verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dal soggetto interessato.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Capi II, III e IV, Artt. 15, 17, 18 e 20 D.Lgs. 39/2013	Verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.	Responsabile prevenzione corruzione	All'atto del conferimento dell'incarico

Disciplina delle specifiche incompatibilità per posizioni dirigenziali

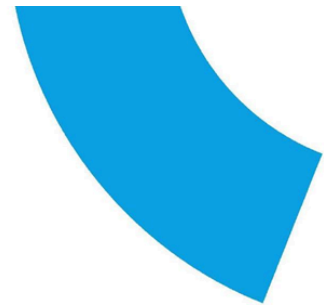
L'ente accerta la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013 mediante acquisizione e verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dal soggetto interessato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e, se opportuno, su richiesta nel corso del rapporto.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Capi V e VI, Artt. 15, 19 e 20 D.Lgs. 39/2013	Verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.	Responsabile prevenzione corruzione	All'atto del conferimento dell'incarico Annualmente Su richiesta nel corso del rapporto

Trasparenza

L'Ente riconosce e garantisce la trasparenza come misura di prevenzione della corruzione in quanto



consente un controllo esterno da parte degli amministrati, rendendo la PA e i funzionari consapevoli nell'adempimento delle loro funzioni; le misure di trasparenza sono, pertanto, sottintese a tutte le altre pianificazioni gestionali, fungendo da raccordo tra i programmi e configurandosi come strumento generale che caratterizza la PA nei confronti della comunità degli amministrati; considerata la peculiarità e l'importanza dell'argomento l'Ente ha previsto uno specifico paragrafo sulla trasparenza, cui si rinvia.

Whistleblowing - Tutela del dipendente che effettui segnalazione di illeciti

Con il termine whistleblower si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Nel 2023 è stata predisposta una specifica sottosezione in Amministrazione trasparente dedicata alle "Segnalazioni di illecito - whistleblowing" (Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione) <https://www.fg.camcom.it/amministrazione-trasparente/segnalazioni-di-illecito-whistleblowing> da cui è possibile raggiungere la piattaforma informatica predisposta per l'invio delle segnalazioni.

La Camera di Commercio di Foggia, inoltre, ha:

- validato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) relativa alla gestione delle segnalazioni-whistleblowing;
- predisposto una specifica Informativa circa il trattamento dei dati personali;
- approvato uno specifico Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante (whistleblower);
- predisposto e trasmesso a tutto il personale una specifica Disposizione di servizio contenente la documentazione adottata;
- organizzato una sessione formativa per il personale dell'Ente e dell'Azienda speciale.

Dall'avvio della piattaforma non sono pervenute segnalazioni. Nel triennio 2024-2026 l'Ente intende monitorare la nuova procedura per verificare la corretta funzionalità della piattaforma informatica, la bontà delle misure di garanzia della riservatezza del segnalante e valutare l'eventuale necessità di modificarle.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
art. 54 bis d. lgs. n.165/2001	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione	Tempestivo

Pantouflage

Come riportato nel PNA 2022 "la parola di origine francese "pantouflage" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppur fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia."

Il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/200145 dispone nello specifico il divieto per i dipendenti

che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La ratio del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*.

In tal senso, il divieto è volto anche a *"ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio"*.

La Camera di Commercio di Foggia, come indicato nel PTPCT 2023-2025, intende adottare un provvedimento specifico per disciplinare l'istituto; nelle more di tale adozione sta sperimentando il modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure previste suggerito dall'ANAC con il PNA 2022 che prevede:

1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage
2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione
3. Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno
4. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto

Nel corso del 2025 dovrà essere data attuazione alla suddetta previsione e dovrà essere adottato uno specifico disciplinare / regolamento.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
art.53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001	Disciplina dei casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio	Responsabile della prevenzione della corruzione	Regolamentazione nel corso del triennio 2023-2025

PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Come indicato nel PNA 2022 l'ANAC ritiene necessario porre particolare attenzione ai rapporti tra RPCT e le Strutture/Unità di missione individuate dalle Amministrazioni per coordinare, monitorare, rendicontare e controllare le attività di gestione degli interventi previsti, anche individuando apposite misure specifiche.

La Camera di Commercio di Foggia, anche per il 2025, considerata l'esiguità dei finanziamenti gestiti, non ritiene di dover adottare alcuna ulteriore misura rispetto a quelle già previste per le ordinarie attività di affidamento di servizi e forniture.

L'unica progetto approvato risulta essere la Misura 1.4.4 - Estensione dell'Utilizzo delle piattaforme d'Identità Digitali - SPID e CIE - Amministrazioni Pubbliche diverse da Comuni e Istituzioni Scolastiche - MAGGIO 2022" PNRR M1C1 Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU. FINANZIAMENTO PER PROTESTI ON LINE IN PARTICOLARE ISTANZA DI CANCELLAZIONE PROTESTI TRAMITE SPID E CIE per un totale del

finanziamento di € 14.000,00.

Ulteriori misure - digitalizzazione dei processi

E' stato accertato che la digitalizzazione dei processi, in particolare l'utilizzo di tecnologie come la tracciabilità, la trasparenza e l'automazione, può essere un potente strumento per contrastare la corruzione:

- **Tracciabilità:** la digitalizzazione dei processi consente di monitorare in tempo reale le attività e le decisioni, rendendo più difficile occultare azioni illecite. In questo modo, è possibile identificare e prevenire la corruzione in fase di nascita.
- **Trasparenza:** la pubblicazione online di informazioni e dati, come ad esempio le spese pubbliche o le procedure di selezione, può aiutare a rendere più trasparenti i processi e a prevenire la corruzione.
- **Automazione:** l'automazione di processi come ad esempio la gestione di contratti, la selezione di fornitori o la gestione dei progetti, può ridurre la possibilità di interventi personali e di favoritismi, tipici della corruzione.

Può garantire, inoltre, di

- **ridurre il livello di burocrazia nella PA:** la digitalizzazione può ridurre la quantità di documenti e di procedure cartacee, agevolando la gestione efficiente e trasparente degli affari pubblici.
- **garantire maggiore accountability:** la digitalizzazione può aiutare i responsabili a rendere conto delle proprie azioni e degli atti prodotti, poiché è possibile verificare in tempo reale le azioni e le decisioni.
- **favorire la partecipazione civica:** la digitalizzazione può anche aiutare a promuovere la partecipazione civica, poiché la trasparenza e la tracciabilità dei processi possono coinvolgere la società civile in modo più efficace; obiettivo che può essere raggiunto anche con un incremento di produzione di open data sia in termini quantitativi che qualitativi.

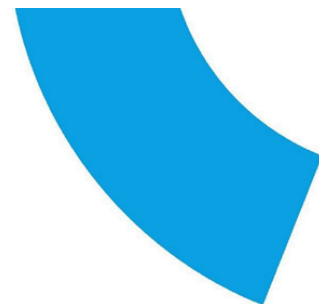
La Camera di commercio di Foggia che ha già avviato da tempo questo percorso di digital transformation (basti pensare all'utilizzo del sistema PagoPA, all'informatizzazione dei flussi per alimentare la Banca nazionale dei contratti pubblici, alla piattaforma servizi on line in materia di protesti, ecc.), intende proseguire, quindi, per il prossimo triennio, con una costante riorganizzazione dei processi in chiave digitale con l'obiettivo di ampliare i servizi fruibili attraverso piattaforme di servizi on line e incrementando i dataset di dati aperti pubblicati su dati.gov.it per il tramite della specifica piattaforma Unioncamere, facendo sempre attenzione al rispetto dei principi fondamentali in materia di cybersicurezza e rispetto della privacy.

Misure specifiche

Sono riportate nell'allegato 7 "Sintesi misure specifiche per monitoraggio" e rappresentano una estrapolazione delle schede di valutazione del Registro rischi realizzato utilizzando un apposito kit anticorruzione predisposto da Unioncamere (riportate come allegato 4). Vengono utilizzate quale base di partenza per i monitoraggi semestrali anticorruzione.

Per il 2025 sono stati valutati n. 33 processi, n. 42 sottoprocessi (fasi) divisi in n.8 Aree di rischio, per un totale di n. 114 misure specifiche individuate; rispetto al 2024 sono state previste n.3 misure specifiche aggiuntive per i processi dell'Area A, n.8 per processi dell'Area B, n.9 per l'Area C, n.1 per l'Area F, n.3 per l'Area G e n.4 per l'Area I, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente i livelli di rischio.

Per quanto riguarda l'Azienda Speciale Ce.S.An., si precisa che ha predisposto un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione.



Trasparenza

La Camera di Commercio di Foggia, quale Amministrazione pubblica volta alla cura degli interessi della collettività, ha fatto propria la normativa disciplinata dal Legislatore inerente al rispetto del principio di trasparenza, mediante la realizzazione e la verifica dei relativi adempimenti.

La trasparenza viene riconosciuta dall'Ente come *“l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, la dott.ssa Lorella Palladino, Segretario Generale dell'Ente, è anche il Responsabile della Trasparenza; in questo ambito esercita le funzioni previste dall'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, pertanto *“svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.”*

Il comma 1 dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013 individua la figura del *“Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati”*.

La Camera di Commercio vista la complessità organizzativa dell'Ente individua periodicamente, almeno una volta l'anno, per ciascuna attività soggetta ad obbligo di pubblicazione, uno o più referenti, affidando loro, con apposito provvedimento del Segretario Generale, l'incarico di aggiornare i dati da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del sito della Camera e di assolvere ad ogni eventuale ulteriore obbligo di pubblicazione previsto dalla norma o dai regolamenti vigenti (*vedere allegato 6 - Disposizione di servizio del Segretario generale n.13 del 29 maggio 2024*). Tale disposizione organizza e schematizza i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, e per ciascun adempimento indica:

- i responsabili delle diverse fasi individuate per giungere alla pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” (individuazione/elaborazione dei dati, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento);
- i termini per la pubblicazione e le modalità di aggiornamento dei dati.

Per garantire il rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 -GDPR, D.Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali” come modificato dal D.Lgs. 101/2018, disposizioni del Garante per la Privacy, ecc.) vengono organizzati corsi di formazione di base, di carattere specialistico e di carattere tecnico/normativo nelle modalità previste dal modello organizzativo privacy dell'Ente.

Per quanto riguarda invece il libero accesso alle informazioni di natura pubblica nelle nuove forme dell'accesso civico e “generalizzato” il cittadino può inizializzare la richiesta di accesso attraverso l'utilizzo dell'apposito modello presente sul sito camerale.

Accesso civico “semplice” e “generalizzato”

Con deliberazione n. 22 del 27/11/2017 il Consiglio Camerale ha regolamentato i criteri e le modalità organizzative per l'effettivo esercizio dei seguenti diritti:



- l'accesso civico, che sancisce il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l'ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del decreto trasparenza (art.5 del D. Lgs 33/2013);
- l'accesso generalizzato, che comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza (art.5 del D. Lgs 33/2013).

Il predetto Regolamento è stato predisposto tenendo conto sia delle Linee guida adottate dall'Anac in data 28 dicembre 2016 (recanti indicazioni operative, ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs 33/2013) sia della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 maggio 2017 avente ad oggetto "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato".

E' stato istituito, altresì, il "Registro degli accessi" a cura dell'Ufficio "Segreteria e assistenza organi, comunicazione e relazioni istituzionali". Tale registro contiene l'elenco delle richieste con l'oggetto e la data e il relativo esito ed è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, nella sezione Amministrazione trasparente "altri contenuti - accesso civico".



4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

In questa sezione sono definiti gli interventi necessari a preservare il livello di efficacia ed efficienza dei servizi, garantire il rispetto delle diverse normative e implementare le condizioni organizzative per un adeguato perseguimento degli obiettivi programmati.

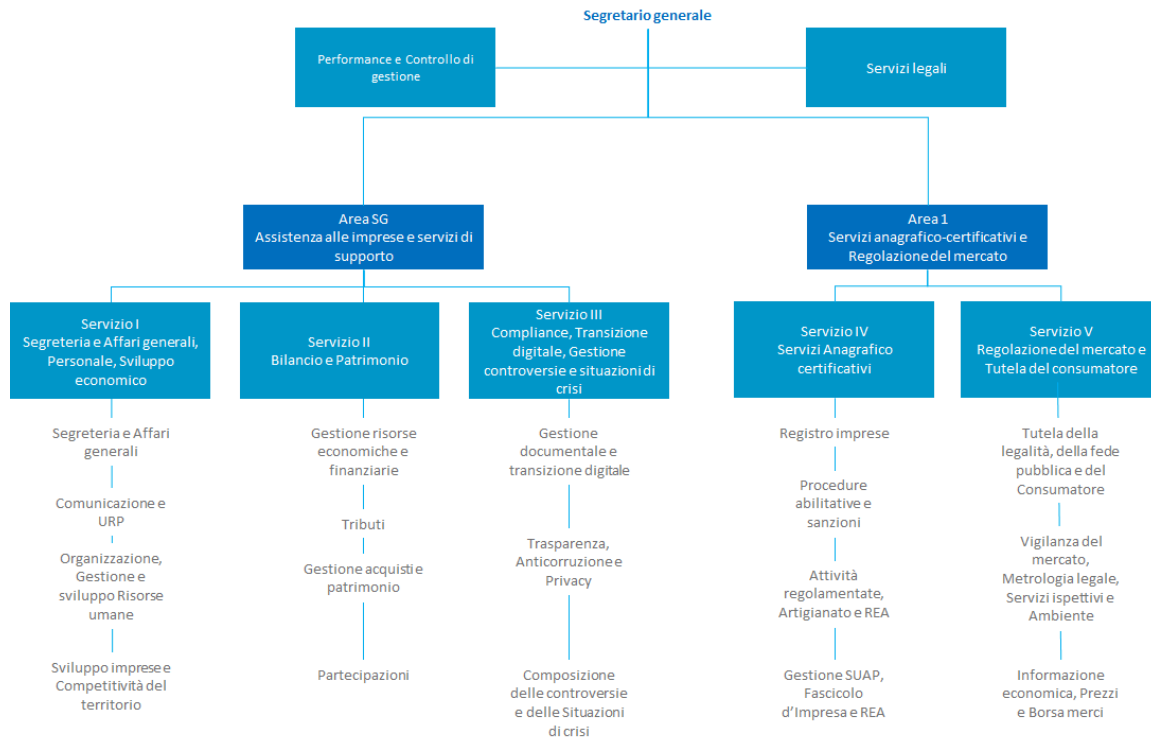
Partendo dall'analisi della situazione esistente (as is), sono individuati i requisiti necessari e i gap da colmare in termini di migliori modalità organizzative, anche a distanza, oltre che di professionalità e di formazione.

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

Sulla base di quanto stabilito nel PIAO 2023/2025, con Determinazione del Segretario Generale n. 432 del 13.10.2023 modificata con Determinazione n. 492 del 24/11/2023, la struttura organizzativa della Camera di commercio di Foggia, risponde a criteri di efficienza, efficacia ed economicità della gestione orientata al soddisfacimento dei bisogni delle imprese e del sistema economico provinciale secondo principi di professionalità e responsabilità.

L'attuale macrostruttura organizzativa dell'Ente camerale, pertanto, prevede:

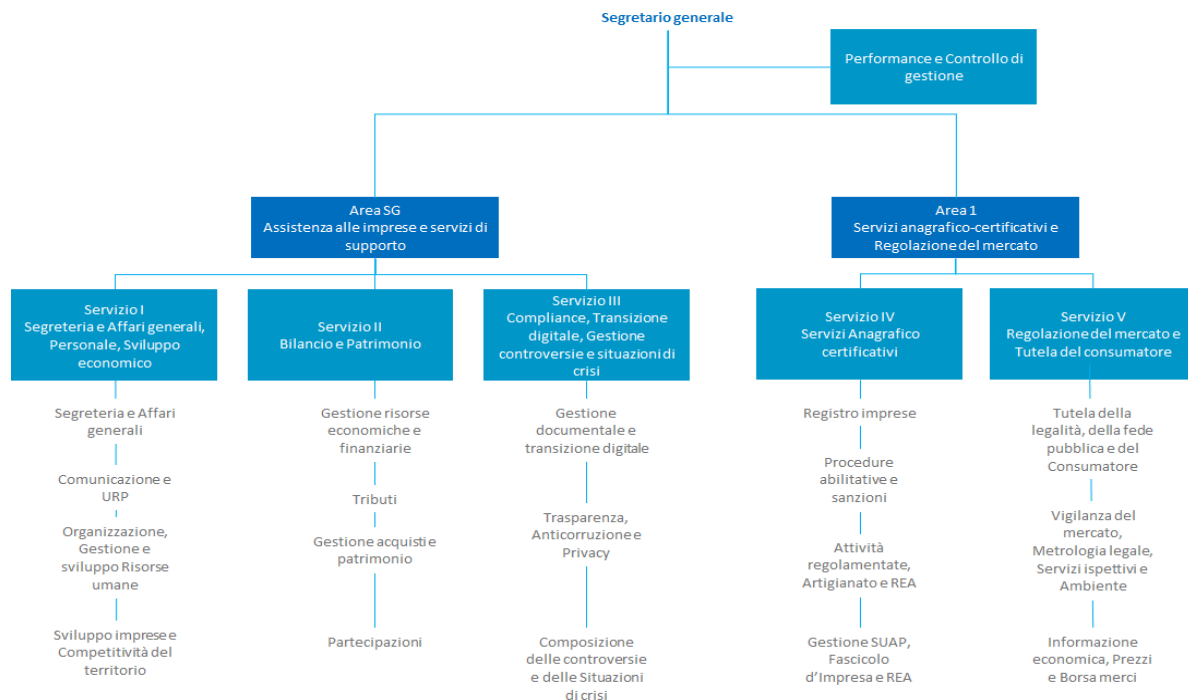
- due Uffici di staff alle dirette dipendenze del Segretario Generale (Ufficio Servizi Legali e Ufficio Performance e Controllo di Gestione)
- due Aree dirigenziali:
 - AREA SG ASSISTENZA ALLE IMPRESE E SERVIZI DI SUPPORTO sotto la responsabilità del Segretario Generale
 - AREA I SERVIZI ANAGRAFICO-CERTIFICATIVI E REGOLAZIONE DEL MERCATO, ad interim anch'essa sotto la responsabilità del Segretario Generale.



La Camera di Commercio di Foggia, al fine di migliorare la propria capacità di erogare servizi alle imprese a maggior valore aggiunto, ha aderito alla gestione integrata dei servizi, demandando lo svolgimento di alcune attività e servizi di back-office o di back-end a Società in house del sistema camerale, in modo da ridurre i costi di gestione dei servizi delegati, attraverso le economie di scala conseguibili dall'attività congiunta, e poter riconvertire professionalmente l'impegno del personale camerale dedicato ai suddetti servizi per l'impiego in attività di sviluppo e competitività delle imprese.

Si prevede, pertanto, di rimodulare la struttura organizzativa per renderla maggiormente rispondente ai criteri di efficienza, efficacia ed economicità della gestione dell'Ente, anche in conseguenza della carenza di personale che si è venuta a creare nell'Ufficio di Staff Servizi legali, conferendo le funzioni e i compiti fondamentali ad esso assegnati tra le diverse Unità Organizzative, in base alle conoscenze e alle capacità tecniche del personale, al fine di perseguire al meglio le strategie e gli obiettivi camerale, nonché per garantire un puntuale presidio dei servizi e degli adempimenti.

La nuova struttura organizzativa dell'Ente, quindi, si presenterà come segue:



4.2 – Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale modalità e si inserisce nel processo di innovazione del lavoro avviato anche per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'amministrazione attraverso una organizzazione non più necessariamente incentrata sulla costante presenza fisica sul posto di lavoro.

Tale strumento organizzativo ha trovato la sua disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva che ne ha tratteggiato le caratteristiche necessarie per un suo armonioso utilizzo nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

A tal fine questa Camera di Commercio ha predisposto, in coerenza con il CCNL Funzioni Locali vigente, un Disciplinare sul Lavoro a Distanza approvato con deliberazione di Giunta n. 50 del 29.06.2022.

Il lavoro a distanza, regolato dal suddetto disciplinare, dunque, è stato introdotto all'interno della Camera di Commercio con la finalità di sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative per favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati migliorando così la produttività e il benessere organizzativo nonché per razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione oltre che per agevolare l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita personale e le esigenze organizzative dell'Ente.

Il CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 è intervenuto nella disciplina del Lavoro a distanza prevedendo, tra le forme attivabili di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, il "lavoro agile" e il "lavoro da remoto".

In coerenza con le disposizioni contenute nel nuovo CCNL Funzioni Locali il suddetto Disciplinare ha previsto due differenti modalità di lavoro a distanza e precisamente:

- A. "lavoro da remoto" consistente nell'esecuzione della prestazione lavorativa da svolgere, in parte, all'esterno della sede di lavoro e per la quale il dipendente soggiace ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro;
- B. "lavoro agile" consistente nell'esecuzione della prestazione lavorativa relativa ad uno specifico progetto da raggiungere mediante obiettivi prefissati e concordati con l'Amministrazione da svolgere in parte, all'esterno della sede di lavoro (in qualsiasi luogo idoneo) senza alcun vincolo di orario nell'ambito delle ore massime giornaliere e settimanali stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre il suddetto Disciplinare ha previsto un elenco esemplificativo e non esaustivo di attività "remotizzabili" il cui svolgimento deve assicurare da un lato adeguati livelli di efficacia, efficienza e tempestività operativa e dall'altro il perseguimento di un continuo miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati.

È stato previsto di facilitare l'accesso al lavoro a distanza ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, quali:

- a. genitori di bambini di età inferiore a 3 anni;
- b. dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
- c. dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità;
- d. dipendenti che assistono genitori di età superiore a 70 anni;



- e. dipendenti con problemi di salute e dipendenti fragili certificati dal medico competente;
- f. lavoratrici in gravidanza;
- g. dipendenti che sono domiciliati ad almeno 40 km dalla sede di lavoro;
- h. dipendenti prossimi all'età pensionabile (non superiore a 5 anni);
- i. dipendenti facenti parte di nuclei monoparentali con figli minori.

Il personale individuato svolge la prestazione lavorativa in modalità a distanza al di fuori della sede di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici e connessioni, di norma, per un massimo di un giorno a settimana, max 4 giornate al mese, definite con l'Amministrazione, nell'ambito dell'accordo individuale predisposto e sottoscritto. In casi eccezionali, le 4 giornate al mese possono essere distribuite diversamente nelle settimane.

Al fine di garantire la protezione dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento della prestazione in modalità a distanza, questa Camera ha messo a disposizione idonea strumentazione tecnologica con l'utilizzo della VPN sulla rete aziendale Infocamera.

La messa a regime dell'istituto in questa Camera di commercio costituisce, pertanto, una leva organizzativa per il miglioramento dell'attività amministrativa e dei servizi resi ai cittadini in coerenza con la *mission* dell'Ente.

A seguito dell'approvazione del Disciplinare in parola, nella Camera di commercio di Foggia, sono in essere n. 4 accordi individuali relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità da remoto con garanzia della prevalenza del lavoro in presenza.

Da ultimo, la direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29.12.2023 evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori che documentano *“gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari”* la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, *“anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*. Inoltre, si specifica che nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Alla luce di quanto sopra, le previsioni contenute nel Disciplinare adottato da questa Camera sono del tutto in linea con la citata direttiva.

L'Azienda Speciale Cesan, con delibera del CDA n. 25 del 25/07/2022, ha approvato un proprio regolamento utile a definire contenuti, termini e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in *“modalità agile”*.

4.3 – Semplificazione delle procedure

Nelle precedenti programmazioni gli obiettivi che si è posta la Camera di commercio sono stati finalizzati alla digitalizzazione sia dei processi interni sia dei servizi erogati alle imprese.

Grazie all'attività svolta sono stati raggiunti importanti risultati in termini di:

- riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche;
- eliminazione di adempimenti non necessari o obsoleti;
- snellimento delle procedure;
- fruizione dei servizi on-line da parte dell'utenza.

Ad oggi la Camera di Commercio di Foggia ha completamente digitalizzato i processi interni ed ha reso disponibili on-line la quasi totalità dei servizi.

Anche per gli anni 2025/2027 la semplificazione amministrativa rappresenta uno degli ambiti strategici della programmazione, cui corrisponde l'obiettivo strategico "Favorire la transizione burocratica e la semplificazione", esplicitamente declinato nella pianificazione ai fini della performance dell'Ente nel paragrafo "Valore pubblico: gli obiettivi strategici", cui si rimanda.

Tale obiettivo è, peraltro, strettamente connesso con gli obiettivi di Transizione Digitale e Tecnologica della Camera di commercio, i cui indicatori sono stati anch'essi trasposti nella pianificazione ai fini della performance.

Tra gli strumenti innovativi introdotti per alleggerire gli adempimenti burocratici delle imprese, rivestono un ruolo fondamentale ComUnica, la procedura telematica unificata per l'avvio dell'attività d'impresa, il Cassetto Digitale dell'imprenditore (accessibile anche tramite App), che consente di avere in tempo reale i documenti ufficiali dell'impresa, e il SUAP, a cui ha aderito la quasi totalità dei Comuni della provincia, che permette alle imprese di interagire digitalmente con la Pubblica Amministrazione.

Il SUAP rappresenta uno strumento di semplificazione amministrativa, coordinando tutti gli adempimenti necessari alla creazione di nuove imprese, rendendo più snello il rapporto con la pubblica amministrazione. Sulla base di questa esperienza, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha affidato al sistema camerale un progetto nell'ambito del PNRR, che porterà a una trasformazione su scala nazionale, passando dai SUAP agli Sportelli Unici Digitali (SSU).

La Camera di Commercio continuerà a garantire l'affidabilità del Registro Imprese, con l'attuazione del Registro dei titolari effettivi, l'automazione dei processi (DIRE), la garanzia del Domicilio Digitale d'impresa e la manutenzione dei dati contenuti nel Registro stesso. Questi dati alimenteranno la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), la quale favorirà l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni, applicando il principio "once only" per evitare che a cittadini e imprese venga nuovamente richiesto di fornire informazioni già in loro possesso.

La Camera di Commercio di Foggia ha, inoltre, aderito all'iniziativa di Unioncamere per l'adozione di un CRM di sistema, con l'obiettivo di rispondere in modo più efficiente alle esigenze delle imprese. L'introduzione di questo CRM avanzato rappresenta una tappa cruciale nel processo di digitalizzazione della Camera, permettendo un miglioramento nella gestione delle relazioni con le imprese. In particolare, supporta le attività di promozione della competitività delle aziende e del territorio, facilitando la gestione di campagne di comunicazione multicanale, l'analisi dei risultati delle iniziative, la raccolta delle richieste di assistenza, il monitoraggio della qualità dei servizi offerti e la raccolta di feedback per un continuo miglioramento.

Nel contesto della semplificazione, è stata altresì attivata recentemente la piattaforma degli Sportelli Remoti 4.0 nei Comuni di Vieste e Bovino, che permette agli utenti di accedere facilmente ai servizi della Camera di Commercio, migliorando la fruibilità e riducendo la necessità di spostamenti fisici. Questo sistema non solo semplifica l'interazione con l'ente, ma migliora anche la soddisfazione degli utenti, rendendo i servizi più accessibili.



In parallelo, è stata introdotta una corsia preferenziale per i professionisti che interagiscono con il Registro Imprese. Questo include l'attivazione di due sportelli ReWeb, che simulano l'esperienza di uno sportello fisico ma sono accessibili da remoto, tramite prenotazione e accesso con username e password.

Avvalendosi delle potenzialità dell'intelligenza artificiale e proseguendo nel suo percorso di orientamento all'utenza e di digitalizzazione dei servizi, la Camera di Commercio ha provveduto ad attivare l'assistente virtuale Svevia, il servizio voicebot sulle linee telefoniche della Camera.

L'assistente virtuale è in grado di offrire una pronta risposta alle richieste dell'utenza fornendo informazioni, assistenza specialistica e forme di contatto innovative con i dipendenti camerali. Il ricorso a strumenti innovativi di contatto con l'utenza ha consentito di accrescere la soddisfazione dell'utenza migliorando notevolmente l'immagine della Camera, ma essenzialmente, semplificando la vita alle imprese e agli intermediari che con essa si interfacciano e riducendo i "tempi della burocrazia". Le potenzialità delle nuove tecnologie consentiranno altresì di dare un'ulteriore spinta all'utilizzo dei servizi on-line, di valutare la soddisfazione dell'utenza e di raccogliere proposte da parte dell'utenza stessa.

E' un servizio che certamente va ampliato e migliorato; il bot è dotato di capacità di apprendimento, pertanto l'addestramento sarà costante e sempre più puntuale nel corso dell'anno 2025.

Di seguito, le attività previste dalla CCIAA per migliorare e favorire la semplificazione (cfr. par. 3.2).

Obiettivo strategico	Favorire la transizione burocratica e la semplificazione	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Grado di adesione al cassetto digitale	Numero imprese aderenti Cassetto digitale dell'anno N / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	>= 7,00 %
Grado di efficacia degli Strumenti di automazione dei servizi	Numero pratiche processate dagli strumenti automatici o semiautomatici nell'anno N / Numero pratiche evase dalla CCIAA nell'anno N	>= 28,00 %
Obiettivo strategico	Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Grado di efficacia dello strumento bot	N. conversazioni con il Bot che vanno a buon fine/ N. totale delle conversazioni	>= 60,00 %
Obiettivo operativo	Migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la semplificazione dei servizi	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Sviluppo nuove funzionalità dell'assistente virtuale (chatbot)	Attivazione di nuove funzionalità dell'assistente virtuale (chatbot) entro la data	Entro 31/12/2025
Promozione degli Sportelli Unici Digitali agli Enti Terzi (PP.AA.)	N. Enti o Amministrazioni Pubbliche contattate	>=10,00 N
Obiettivo operativo	Migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la semplificazione dei servizi	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Tempestività dell'operatività della nuova piattaforma di CRM (Customer relationship Management)	Utilizzo della nuova piattaforma di CRM (Customer relationship Management) entro la data	Entro 31/12/2025

4.4 – Fabbisogni di personale

CONTESTO NORMATIVO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) rappresenta il documento programmatico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni e quindi anche le Camere di commercio definiscono le figure professionali di cui ci si avvarrà nel triennio di riferimento sulla base dell'organizzazione degli uffici e tenendo conto della programmazione di bilancio e del Piano della Performance. Esso si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente dal competente organo di indirizzo politico-amministrativo, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo

1. quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
2. qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

Spetta, come previsto dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis del d.lgs 165/2001, ai dirigenti di uffici dirigenziali generali proporre "le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4".

SPESA POTENZIALE MASSIMA

La dotazione organica nella nuova visione introdotta dal D.lgs 75/2017 non è più un contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP ma si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata. Nel rispetto del predetto indicatore di spesa potenziale massima, la Camera di Commercio può quindi procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'Ente:

- a. può coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b. deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La dotazione va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il valore di spesa potenziale.

Ricordiamo che, con D.M. dell' 8 agosto 2017 confermato dal successivo D.M. del 16 febbraio 2018, in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, concernente il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, è stato recepito il Piano di razionalizzazione e riduzione delle Camere di Commercio, contenente una razionalizzazione dell'organizzazione, delle sedi istituzionali e delle aziende speciali e una rideterminazione, in diminuzione, delle dotazioni organiche di ciascuna Camera di Commercio. In particolare, nell'allegato D del suddetto decreto, la dotazione organica della Camera di Commercio di Foggia è stata rideterminata fissando in 66 unità la sua consistenza numerica ripartita come segue:



Tabella A) Spesa potenziale massima dotazione definita con DM MISE 16/02/2018

Categorie	Dotazione definita con DM MISE 16/02/2018	Stipendio base	Stipendio annuo per tredici mensilità	Oneri riflessi (32,398%)	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
DIRIGENZA	2	€ 3.616,60	€ 47.015,80	15.232,18 [€]	€ 62.247,98	€ 124.495,96
FUNZIONARI (D1-D3)	23	€ 1.934,36	€ 25.146,68	€ 8.147,02	€ 33.293,70	€ 765.755,13
ISTRUTTORI (C)	27	€ 1.782,74	€ 23.175,62	€ 7.508,44	€ 30.684,06	€ 828.469,55
OPERATORI ESPERTI (B1-B3)	14	€ 1.586,21	€ 20.620,73	€ 6.680,70	€ 27.301,43	€ 382.220,08
TOTALE	66					€ 2.100.940,72

Pertanto, alla luce delle nuove disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale è possibile, valutando le esigenze organizzative e la disponibilità di risorse umane e finanziarie, procedere ad una rimodulazione della stessa che non comporti costi aggiuntivi rispetto a quella definita dal MISE.

In sede di approvazione del PIAO 2023-2025 di cui alla Deliberazione n. 9 del 17.03.2023, la Giunta camerale ha rimodulato la dotazione nei limiti legislativi consentiti, con decorrenza 01.01.2023.

L'Ente Camerale al fine di acquisire risorse umane sempre più qualificate, ritiene opportuno rimodulare, in termini di diversa distribuzione delle unità tra le varie categorie di appartenenza, la dotazione organica nel modo che segue:

Tabella B) Spesa potenziale massima dotazione rimodulata 01.01.2025

Categorie	Dotazione rimodulata con decorrenza 01.01.2025	Stipendio base	Stipendio annuo per tredici mensilità	Oneri riflessi (32,398%)	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
DIRIGENZA	2	€ 3.616,60	€ 47.015,80	€ 15.232,18	62.247,98 [€]	€ 124.495,96
FUNZIONARI (D1-D3)	25	€ 1.934,36	€ 25.146,68	€ 8.147,02	33.293,70 [€]	€ 832.342,53
ISTRUTTORI (C)	35	€ 1.782,74	€ 23.175,62	€ 7.508,44	30.684,06 [€]	€ 1.073.942,01
OPERATORI ESPERTI (B1-B3)	2	€ 1.586,21	€ 20.620,73	€ 6.680,70	27.301,43 [€]	€ 54.602,87
TOTALE	64					€ 2.085.383,37

RIFORMA CAMERALE E CAPACITA' ASSUNZIONALE

Con riferimento alle facoltà assunzionali, nelle more del completamento del processo di riforma previsto dal richiamato d.lgs 219/2016, ovvero fino alla conclusione delle operazioni di ricollocamento del personale risultato in soprannumero all'esito delle razionalizzazioni organizzative volute dalla riforma era – inizialmente - 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 (art. 3 del D.Lgs 219/2016).

Con la legge di bilancio 2019 (legge 145/2018), l'art. 1 comma 450 ha introdotto il comma 9-bis all'art. 3 del d. Lgs. n° 219/16 che ha previsto che *“A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica”*.

Le successive leggi di bilancio 2020 (L.160/2019) e 2021 (Legge 178/2020) non hanno inciso sui vincoli e sulle capacità assunzionali dell'Ente come innanzi determinati. La legge di bilancio 2021 non ha modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle CCIAA che, pertanto, resta regolato, anche per l'anno in corso, dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del d.lgs. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal d.lgs. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge).

Quindi, anche per l'anno corrente, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle CCIAA accorpate o non interessate da accorpamento saranno possibili, previa programmazione dei fabbisogni (e nel rispetto della mobilità obbligatoria), solo nei limiti stabiliti dall'art.3, comma 9-bis del d.lgs. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della L. 145/2018) e fermo restando il vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata come innanzi chiarito.

La Camera di commercio di Foggia, in quanto ente non interessato all'accorpamento, può pertanto procedere ad assunzioni nel corso dell'anno attenendosi alle indicazioni fornite da Unioncamere con le linee guida del febbraio 2019.

Dunque, al fine di valutare gli spazi finanziari entro cui è possibile programmare il fabbisogno di personale occorre calcolare il costo del personale in servizio al 1° gennaio 2025 e il costo corrispondente alle facoltà assunzionali che corrisponde a quello dei cessati degli anni precedenti. Infatti come chiarito da Unioncamere è possibile utilizzare altresì i resti delle capacità assunzionali limitatamente al triennio precedente 2022, 2023 e 2024.

Quindi la spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella “corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente” va necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. “resti assunzionali”: la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale desumibile dai pareri resi dalla Corte dei Conti in riferimento a previsioni dal contenuto del tutto analogo.

In particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 (entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero) e, soprattutto, Sez. Autonomie 25/2017 che fissa il principio secondo cui “i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini. Quindi le risorse non utilizzate nel 2019 (anno di prima applicazione dell'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16), calcolate sulle cessazioni 2018, potranno essere utilizzate nel 2020 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2019, e così via.

Ai fini della determinazione del costo del personale cessato, costo nell'ambito del quale è possibile procedere a nuove assunzioni, possono ritenersi ancora attuali, secondo le indicazioni di Unioncamere, i criteri indicati dal DFP nella circolare n° 46078/2010 (cfr, in particolare, pag, 17, punto 10).

Questi ultimi precisano che non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (RIA, livello economico acquisito). Ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello, occorre tenere in considerazione le voci retributive che non



sono finanziate dal fondo. Per la dirigenza il trattamento retributivo va calcolato senza tenere conto delle voci che al momento della cessazione affluiscono al fondo.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap, viene calcolato il valore di spesa potenziale massima della Camera di Commercio di Foggia, corrispondente alla dotazione organica come rimodulata e riportata nella suindicata **Tabella B)**.

Assumendo conseguentemente, quale punto di partenza, la spesa potenziale massima di € **2.100.940,72**, occorre calcolare con gli stessi parametri, la spesa del personale in servizio al **01/01/2025** come quantificata nella seguente tabella:

Tabella C) Spesa personale in servizio 1/1/2025

Categorie	Personal e in servizio al 1/1/2025	Stipendio base	Stipendio annuo per tredici mensilità	Oneri riflessi (32,398%)	Totale costo per unità	Costo personale in servizio all'1/1/2025
DIRIGENZA	1	€ 3.616,60	€ 47.015,80	€ 15.232,18	€ 62.247,98	€ 62.247,98
FUNZIONARI	18	€ 1.934,36	€ 25.146,68	€ 8.147,02	€ 33.293,70	€ 599.286,62
ISTRUTTORI	26	€ 1.782,74	€ 23.175,62	€ 7.508,44	€ 30.684,06	€ 797.785,49
OPERATORI ESPERTI	1	€ 1.586,21	€ 20.620,73	€ 6.680,70	€ 27.301,43	€ 27.301,43
TOTALE	46					€ 1.486.621,53

La spesa del personale in servizio al 1 gennaio 2025 (€ 1.486.621,53) sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione della dotazione organica adottata (€ 2.085.383,37); pertanto, occorre calcolare la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente, cui si sommano i resti assunzionali via via non utilizzati nel triennio precedente.

2022	RESTI ASSUNZIONALI 2021		€ 103.306,05
	CESSAZIONI 2022		
	<i>n. 2 D3 e n. 1 B3</i>	€ 104.319,15	
	<i>n. 5 B3</i>	€ 142.113,05	
	TOTALE CESSAZIONI		€ 246.432,20
	RESIDUI RESTI		
	<i>di cui resto da anno 2021 utilizzabile entro il 2024</i>	€ 103.306,05	
<i>di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025</i>	€ 246.432,20		
	TOTALE RESIDUI RESTI		€ 349.738,25
2023	RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI		
	<i>di cui resto da anno 2021 utilizzabile entro il 2024</i>	€ 103.306,05	
	<i>di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025</i>	€ 246.432,20	
	TOTALE RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI		€ 349.738,25
	CESSAZIONI 2023		€ 121.190,26
	<i>n. 2 funzionari</i>	€ 66.587,40	
<i>n. 2 operatori esperti</i>	€ 54.602,86		



	TOTALE CESSAZIONI 2023	€ 121.190,26	
	UTILIZZI 2023		
	<i>n. 6 assunzioni istruttori</i>	€ 184.104,34	
	<i>n. 2 assunzioni per progressioni verticali da op.esperto a istruttore</i>	€ 61.368,11	
	TOTALE UTILIZZI 2023		€ 245.472,45
	RESIDUI RESTI		
	<i>di cui resto da anno 2021 utilizzabile entro il 2024</i>	€ 0,00	
	<i>di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025</i>	€ 104.265,80	
	<i>di cui resto da anno 2023 utilizzabile entro 2026</i>	€ 121.190,26	
	TOTALE RESIDUI RESTI		€ 225.456,06
2024	RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI		
	<i>di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025</i>	€ 104.265,80	
	<i>di cui resto da anno 2023 utilizzabile entro 2026</i>	€ 121.190,26	
	TOTALE RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI		€ 225.456,06
	CESSAZIONI 2024		
	<i>n. 1 cessazione per progressione verticale da operatore esperto a istruttore</i>	€ 27.301,43	
	TOTALE CESSAZIONI 2024		€ 27.301,43
	UTILIZZI 2024		
	<i>procedura concorsuale in corso di svolgimento per n. 2 assunzioni funzionario</i>	€ 66.587,40	
	<i>procedura concorsuale in corso di svolgimento per n. 2 assunzioni istruttore</i>	€ 61.368,12	
	<i>procedura valutativa in corso di svolgimento per n. 2 assunzioni per progressione verticale da istruttore a funzionario</i>	€ 66.587,40	
	<i>n. 1 assunzione per progressione verticale da operatore esperto a istruttore</i>	€ 30.684,06	
	TOTALE UTILIZZI 2024		€ 225.226,98
	RESIDUI RESTI		
	<i>di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025</i>	€ 0,00	
<i>di cui resto da anno 2023 utilizzabile entro 2026</i>	€ 229,08		
<i>di cui resto da anno 2024 utilizzabile entro 2027</i>	€ 27.301,43		
TOTALE RESIDUI RESTI		€ 27.530,51	

Pertanto, la spesa del personale in servizio al 1 gennaio 2025 pari a € 1.486.621,53 sommata alla spesa corrispondente alle facoltà assunzionali utilizzate per le procedure concorsuali in corso di completamento pari a € 194.542,92, alle facoltà assunzionali dell'anno 2025 pari a € 27.301,43 ed ai resti utilizzabili entro l'anno 2026 pari a € 229,03 per un totale pari a € 1.708.694,91 non supera la spesa potenziale massima di € 2.085.383,37 corrispondente alla dotazione come rimodulata nel presente atto.

ANALISI DEL DIMENSIONAMENTO E VALUTAZIONE CONSISTENZA ORGANICA



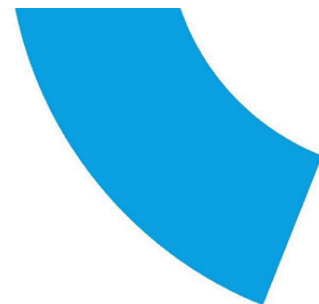
La programmazione dei fabbisogni di personale deve avvenire:

- in coerenza con la programmazione generale, quale presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;
- privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali (primarie) piuttosto che di quelle di supporto;
- avvalendosi di metodologie di standardizzazione dei bisogni e sull'individuazione di indicatori/parametri di benchmarking i quali consentano di razionalizzare i propri fabbisogni ed effettuare un confronto con attività, settori e tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili.

Riguardo all'ultimo aspetto in particolare, la CCIAA di Foggia, in quanto parte della rete camerale, può avvalersi delle banche dati del sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, Kronos, Pareto), che permettono di effettuare valutazioni di *benchmarking* innanzitutto prendendo in considerazione gli **indici di dimensionamento** e il relativo posizionamento rispetto al cluster nazionale e dimensionale.

Indicatore	Algoritmo		2019	2020	2021	2022	2023
Dimensionamento del personale rispetto al bacino di imprese	N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali / 1.000 imprese attive al 31/12 (comprese UL)	CCIAA	→ 0,96	0,99	0,88	0,76	0,73
		Cluster nazionale	→ 1,02	1,01	0,98	0,93	0,94
		Cluster dimensionale	→ 1,14	1,11	1,11	1,05	1,06
		CCIAA	→ 47,33%	41,31%	39,86%	42,41%	45,58% ⁵
Incidenza del personale delle funzioni istituzionali A-B	N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite dalle funzioni istituzionali A e B (servizi di supporto interni) / N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	Cluster nazionale	→ 36,97%	36,81%	36,78%	36,45%	36,24%
		Cluster dimensionale	→ 37,12%	36,84%	36,04%	35,68%	35,40%
		CCIAA	→ 37,74%	36,87%	39,13%	34,43%	34,94%
		Cluster nazionale	→ 38,13%	37,58%	36,96%	36,65%	36,61%
Incidenza del personale della funzione istituzionale C	N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite dalla funzione istituzionale C (servizi anagrafici) / N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	Cluster dimensionale	→ 36,45%	36,50%	35,80%	35,40%	35,56%
		CCIAA	→ 14,59%	20,46%	20,35%	22,87%	19,41%
		Cluster nazionale	→ 21,58%	22,39%	23,19%	24,37%	24,40%
		Cluster dimensionale	→ 21,64%	23,02%	24,64%	24,93%	24,86%
Incidenza del personale delle funzioni istituzionali D-E	N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite dalle funzioni istituzionali D ed E (attività promozionali) / N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA	→ 7,77%	8,98%	11,87%	12,68%	6,84%
		Cluster nazionale	→ 6,00%	7,50%	7,95%	8,70%	8,68%
		Cluster dimensionale	→ 6,80%	7,25%	7,45%	8,87%	8,29%
		CCIAA	→ 7,77%	8,98%	11,87%	12,68%	6,84%
Incidenza apporto dei servizi integrativi alla forza lavoro camerale	N. risorse (stimate in FTE equivalenti) attribuibili ai servizi integrativi della forza lavoro camerale nell'anno N / N. risorse (espresse in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi	Cluster nazionale	→ 6,00%	7,50%	7,95%	8,70%	8,68%
		Cluster dimensionale	→ 6,80%	7,25%	7,45%	8,87%	8,29%
		CCIAA	→ 7,77%	8,98%	11,87%	12,68%	6,84%
		Cluster nazionale	→ 6,00%	7,50%	7,95%	8,70%	8,68%

⁵Le ore allocate dal personale assegnato al Gruppo di lavoro trasversale, costituito per le attività connesse al rinnovo degli Organi camerali, hanno influito sul valore annuale delle risorse (espresse in FTE integrato) assorbite dalle funzioni istituzionali A e B, determinandone un'incidenza maggiore rispetto alle precedenti annualità.



camerali

dimensionale

I dati si riferiscono a valori consolidati CCIAA+AS, comprensivo di dipendenti, forme flessibili ed esternalizzazioni

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

- la forza lavoro, rapportata al bacino imprenditoriale, è al di sotto della media nazionale e dimensionale in tutti gli anni presi in esame;
- l'incidenza delle funzioni di supporto è stata significativamente ridotta negli anni, anche a seguito di precisa scelta gestionale dell'ente e dovrà proseguire nei prossimi anni per allinearsi alla media nazionale;
- per quanto riguarda l'incidenza delle funzioni primarie, la forza lavoro è diminuita negli anni rispetto ai servizi anagrafici e di tutela del mercato (C), mentre per le funzioni istituzionali di tipo promozionale (D-E) è aumentata notevolmente anche se ancora al di sotto del valore del cluster nazionale;
- la scelta di ricorrere a servizi esterni integrativi della forza lavoro camerale ha visto un trend crescente per poi scendere significativamente nel 2023, al di sotto di due punti percentuali rispetto alla media nazionale e delle CCIAA con dimensioni analoghe.

Si procede, dunque, all'analisi di dimensionamento della forza lavoro dell'ente nel suo complesso: nel 2023, dall'annuale rilevazione di sistema («Kronos») la CCIAA di Foggia constava di **54,72 FTE «integrato»** ossia comprensivo del personale interno camerale, di quello dell'Azienda speciale e dell'apporto sostitutivo in termini di servizi esterni. L'analisi permette efficaci ed esaustivi raffronti circa il dimensionamento dei processi tra i diversi enti del sistema camerale nazionale, ognuno dotato di un proprio peculiare assetto organizzativo (ricorso più o meno intensivo a servizi esternalizzati, presenza o meno di Aziende speciali cui, in alcuni casi, sono delegati interi processi).

Grazie all'indicatore del dimensionamento rispetto al bacino imprenditoriale, è possibile desumere il dimensionamento teorico che la Camera di Foggia potrebbe assumere qualora convergesse al valore di riferimento di tale parametro a livello di sistema.

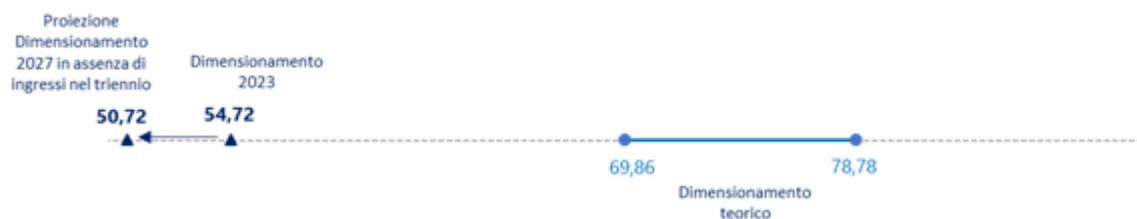
Ebbene, la forza lavoro della Camera si è attestata nel 2023 molto al di sotto del range di dimensionamento «teorico» ottenuto attraverso il *benchmarking* rispetto ai valori di riferimento a livello nazionale e dimensionale, facendo registrare un gap variabile tra 15,14 e 24,06 FTE.

Per gli esercizi successivi, sono state dunque effettuate delle stime e delle inferenze per attualizzare il dimensionamento, proiettandolo alla fine del triennio di riferimento per la presente analisi (alla fine del 2027) tenendo conto:

- delle fuoriuscite e degli ingressi previsti nei tre anni, oltre a quelli avvenuti nel corso del 2024;
- di un ricorso invariato a servizi esterni per integrare la forza lavoro camerale;
- di un ammontare invariato della forza lavoro dell'Azienda speciale.

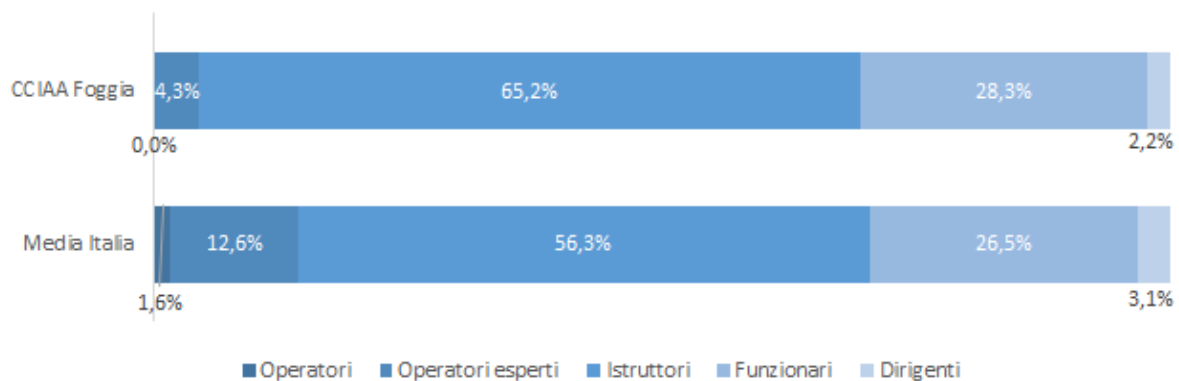
Da queste proiezioni si registra un dimensionamento complessivo di 50,7 FTE e, a fronte del fabbisogno teorico, in assenza degli nuovi ingressi, emergerebbe un gap compreso tra 19,14 e 28,06 FTE.

Dimensionamento teorico FTE in funzione del bacino imprenditoriale





Ai fini della determinazione di un'eventuale nuova consistenza organica del personale, nei limiti di quanto reso possibile dalla spesa potenziale massima come sopra calcolata, si procede in questa sede ad analizzare possibili elementi per declinare il fabbisogno quantitativo (individuato dal decreto MISE) nelle categorie professionali, anche avvalendosi della corrispondente distribuzione a livello di cluster (nazionale), quale utile elemento di raffronto e riflessione per poter poi individuare puntualmente l'articolazione del fabbisogno in base alle categorie.



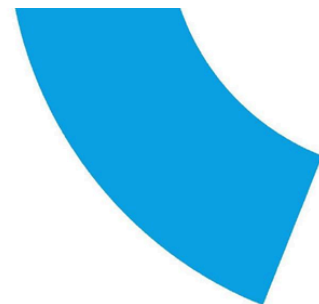
Dati Italia al 31/12/2023, fonte Osservatorio camerale; dati Foggia al 31/12/2023 (cfr par. 1.3)

Dall'analisi emerge un'incidenza superiore rispetto al cluster nazionale della categoria "Istruttori". Di converso, si rileva una minore incidenza, sempre rispetto alla media nazionale, per la categoria «Dirigenti»⁶. Assente invece la categoria "Operatori" e molto inferiore rispetto al dato nazionale gli "Operatori esperti".

Si riporta di seguito la tabella contenente la situazione aggiornata del personale in servizio all'1 gennaio 2025 con evidenza dei posti disponibili:

Area di inquadramento	Dotazione rimodulata con decorrenza 1/1/2025	Personale in servizio al 1° gennaio 2025	Posti disponibili
DIRIGENZA	2	1*	1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	25	18	7

⁶ La riorganizzazione dell'ente negli anni ha visto la presenza di un unico dirigente, che funge anche da Segretario generale ed è chiamato a coordinare un numero di risorse relativamente più consistente della media nazionale



AREA DEGLI ISTRUTTORI	35	26	9
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	1	1
TOTALE	64	46	18

* L'unico Dirigente è il Segretario generale

Sulla base di quanto emerge dall'analisi del dimensionamento del personale e della valutazione consistenza organica in confronto al cluster nazionale, già grazie alla programmazione 2024, la Camera di commercio di Foggia ha previsto l'acquisizione di n.4 unità di personale esterno (n.2 Istruttori e n.2 Funzionari) da destinare alle funzioni istituzionali D ed E (attività promozionali).

PROGRAMMAZIONE ANNO 2025

Per l'anno 2025 si completeranno, dunque, le procedure già avviate nell'anno precedente relative:

- all'acquisizione di n. 2 unità di personale da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, per la quale è stato approvato il relativo avviso con determinazione del Segretario Generale n. 580 del 23.12.2024;
- all'acquisizione di n. 2 unità di personale da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione per progressione verticale in applicazione dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 per la quale è stato approvato il relativo avviso con determinazione del Segretario Generale n. 579 del 23.12.2024; il passaggio delle suddette unità dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione genererà facoltà assunzionali utilizzabili dall'anno 2026;
- acquisizione di n. 2 unità di personale da inquadrare nell'Area Istruttori per la quale è stato approvato il relativo avviso con Determinazione del Segretario Generale n. 581 del 23.12.2024.

Per le successive annualità 2026 e 2027 la programmazione verrà aggiornata tenendo conto dell'evoluzione del sistema camerale, dei programmi e dell'adesione da parte di questa Camera di commercio all'iniziativa di Sistema 5/2024, promossa da Unioncamere, concernente la gestione di servizi comuni per le camere di commercio, finalizzata all'efficientamento dei servizi di supporto che prevede il trasferimento delle attività di back-office e back-end a società in house del sistema camerale che comporterà la rivisitazione dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

Infine, si segnala che nel corso dell'anno 2024 si è provveduto a prorogare, fino al 31 ottobre 2025, il collocamento in posizione di comando, presso la Prefettura di Foggia, di una unità inquadrata nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Con riferimento agli obblighi in tema di collocamento obbligatorio, occorre tener conto di quanto stabilito dalla Legge 68/1999 che all'art. 3 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti. Tenuto conto che ai fini del computo dei dipendenti sono esclusi i dirigenti (n. 1) e i

lavoratori occupati ai sensi della stessa Legge, non si rilevano scoperture per l'anno in corso.

Alla luce di quanto sopra esposto, si riporta la tabella aggiornata con il personale in servizio al 1.01.2025 con evidenza delle assunzioni programmate negli anni precedenti che si ripropongono per l'anno 2025:



Area di inquadramento	Dotazione rimodulata con decorrenza 1/1/2025	Personale in servizio al 1° gennaio 2025	Procedure concorsuali in corso di completamento avviate nell'anno 2024	Posti disponibili
DIRIGENZA	2	1*	-	1*
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	25	18	+4	3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	35	26	+2-2	9
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	1	-	1
TOTALE	64	46	4	14

* L'unico Dirigente è il Segretario generale

FABBISOGNO QUALITATIVO

Con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22.07.2022 sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani di fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Già con linee di indirizzo contenute nel DM 8.5.2018 si rappresentava la necessità che la programmazione del personale dovesse tendere ad individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna attraverso strumenti atti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare in aggiunta alle competenze.

Considerata la rapida obsolescenza dei contenuti descrittivi delle professioni richieste per lo svolgimento delle attività necessarie al raggiungimento della mission delle amministrazioni pubbliche, è risultato necessario identificare le modalità di analisi e descrizione dei profili in una pluralità di dimensioni che devono andare oltre quella delle conoscenze per approdare ad un sistema di competenze.

Tale passaggio ha richiesto di spostare l'attenzione da cosa viene fatto (mansioni e attività) a come vengono svolti i compiti e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali – e di quale profondità e ampiezza - siano indispensabili al loro svolgimento ottimale.

Pertanto, la programmazione dei fabbisogni di personale deve essere coniugata con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, ma ad accompagnare l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione, elementi centrali per disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico.

La trasformazione della PA in un insieme di organizzazioni basate sulle competenze si traduce nella necessità di innovare i tradizionali sistemi di amministrazione del personale verso strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze, con l'obiettivo di identificare i mestieri e le

competenze di cui le persone hanno bisogno per svolgerli in tutte le aree della realtà organizzativa, costruire una cornice di riferimento ed utilizzarlo come base per i processi di reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale.

Un primo passo verso il raggiungimento di questo ambizioso obiettivo si è concretizzato nella revisione del sistema di classificazione del personale in seno alla stagione di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021, in base alla necessità di procedere ad una descrizione dell'inquadramento del personale pubblico più aderente al nuovo corso della PA e ad una regolamentazione di alcuni istituti, tra cui il sistema delle carriere, che ha consentito di delineare un ordinamento professionale più moderno e maggiormente consono rispetto alle necessità delle pubbliche amministrazioni, con un approccio uniforme tra i vari comparti di contrattazione.

Infatti con la sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 è stato introdotto il nuovo modello di classificazione del personale con l'intento di fornire alle Amministrazioni uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si è posto anche l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

La necessità di accelerare e rafforzare l'evoluzione di modelli organizzativi e gestionali sempre più orientati all'analisi, alla valutazione ed allo sviluppo delle "competenze professionali" necessarie per la Camera di commercio è stata evidenziata dall'evoluzione normativa, dagli indirizzi del Ministero della Pubblica Amministrazione e da Unioncamere.

Pertanto, sulla base di quanto stabilito dall'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, dopo aver affrontato i passaggi previsti dal CCNL per le relazioni sindacali (in particolare quelle d'informazione e confronto sui profili professionali), coerentemente con le tempistiche previste dal CCNL di comparto per l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono stati definiti, con Determinazione del Segretario Generale n. 297 del 7.7.2023, i nuovi profili professionali della Camera di commercio di Foggia nell'ambito delle specifiche Aree di inquadramento contrattuale previste dal CCNL.

L'iter procedurale si è concluso con l'attribuzione a ciascun dipendente del relativo profilo professionale giusta Determinazione del Segretario Generale n. 472 del 13.11.2023.

Per una maggiore e più dettagliata analisi di conoscenze, capacità tecniche e requisiti attitudinali (soft skill) necessarie al modello organizzativo di questa Camera di commercio sono stati predisposti i documenti che definiscono per la Camera di commercio di Foggia la mappatura delle competenze professionali attese, le declaratorie dei profili professionali definiti per ciascuna area d'inquadramento ed infine le schede descrittive di dettaglio che definiscono, per ciascuna posizione, ruolo, mestiere (profili di competenza), conoscenze, capacità tecniche e soft skill attese.

Pertanto le assunzioni programmate di cui ai punti precedenti verranno effettuate sulla base dei profili professionali e profili di competenza definiti in considerazione delle esigenze organizzative dell'Ente.



AZIENDA SPECIALE

In questa parte del documento viene riportata la dotazione organica attuale e gli eventuali fabbisogni di personale per il triennio di riferimento sulla base dell'organizzazione degli uffici e tenendo conto della programmazione di bilancio e della programmazione generale dell'ente.

L'attuale dotazione organica e la copertura attuale dell'Azienda speciale Cesan è la seguente:

CCNL di riferimento Terziario Distribuzione e Servizi - Confcommercio				
Livello	Personale tempo indeterminato	% Personale a tempo determinato	Personale in Servizio Full Time	Posizioni scoperte
Quadro	2	---	2	—
1^ Livello	6	---	3	3
2^ Livello	3	---	1	2
3^ Livello	1	---	1	—
4^ Livello	---	---	---	---
5^ Livello	---	---	---	---
Totale	12	0	7	5

4.5 – Piano della formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, allo stesso tempo, sia un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione sia uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La Camera di commercio di Foggia accoglie e fa proprio l'indirizzo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica Amministrazione. Formazione, inserimento di nuove risorse, semplificazione e digitalizzazione sono infatti alla base delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica in atto.

Per questo, il valore della formazione professionale ha assunto sempre più una rilevanza strategica al fine di poter disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il piano di formazione del personale proposto dalla Camera di commercio di Foggia si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi: la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente;
- sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali: i percorsi formativi sono volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze;
- pari opportunità: la scelta dei dipendenti per la partecipazione ai corsi viene effettuata sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere monitorata verificando anche l'impatto che essa ha sul lavoro;
- economicità: le attività formative e le modalità di fruizione sono valutate anche in base al loro impatto economico.

Fondamentale è sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa, dalla fase di reclutamento, nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, nelle progressioni professionali e in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro.

Con la programmazione e la gestione delle attività formative la Camera tiene conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane⁷. Da ultimo, la Direttiva del Ministro per la Pubblica

⁷ Il presente piano tiene conto del d.lgs.165/2001, delle Direttive del Ministro della Pubblica amministrazione rispettivamente del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025, dei CCNL Funzioni locali 2016/2018, area dei dipendenti e area della Dirigenza. Infatti, anche la contrattazione collettiva nazionale ribadisce il ruolo primario della formazione del personale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni pubbliche (artt. 54, 55 e 56 ccnl 16/11/2022).

Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Nell'elaborazione del piano di formazione della Camera di commercio si è tenuto conto delle **risorse economiche** necessarie e disponibili. Le risorse economiche destinate alla formazione stanziata per l'anno 2025 nel preventivo annuale della Camera di commercio di Foggia sono pari a € 28.000,00. Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Il piano di formazione proposto nasce da un'attenta **analisi dei fabbisogni formativi** effettuata in concomitanza con l'attività annuale di programmazione dell'attività amministrativa. Partendo dagli obiettivi strategici il Segretario Generale – con il coinvolgimento dei responsabili dei Servizi e degli Uffici che individuano le specifiche necessità delle proprie Unità Organizzative – definisce il piano formativo.

La priorità di ammissione del personale ai corsi tiene conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza. Per il 2025, in condivisione con il CUG, si prevede di avviare un'indagine tra i dipendenti per individuare quelli che sono ritenuti i propri fabbisogni formativi, sulla base delle risultanze dell'indagine si potrà, eventualmente, procedere all'eventuale ampliamento e aggiornamento del piano formativo.

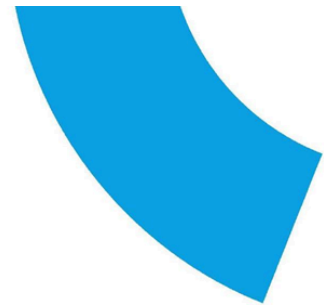
Inoltre, particolare attenzione è riservata ai neoassunti, per i quali saranno previste attività formative finalizzate a favorire una conoscenza approfondita dell'Amministrazione e della sua struttura organizzativa, agevolando così un'integrazione efficace e motivante. In questa ottica, l'Ente prevede di attivare sia un programma di onboarding, che prevede l'affiancamento del neoassunto da parte di un dipendente o responsabile dell'Ente camerale per facilitare l'acquisizione delle competenze relative al ruolo, sia un percorso formativo per offrire una panoramica iniziale del sistema camerale e fornire informazioni specifiche sul nuovo contesto lavorativo.

In considerazione di talune progettualità che la Camera intende realizzare nel 2025 il personale coinvolto parteciperà a specifiche attività formative dedicate (CRM di sistema, percorsi per lo sviluppo delle destinazioni turistiche, ecc.).

La realizzazione delle attività di formazione continuerà ad avvenire secondo i criteri di razionalizzazione economica e gestionale già attivati e sperimentati positivamente negli anni precedenti. Per questo la Camera farà ricorso alla **formazione proposta sia da società del Sistema camerale che da altre Pubbliche amministrazioni:**

Unioncamere → la formazione offerta non ha costi di adesione per le Camere partecipanti e rappresenta un'importante misura di sviluppo e adeguamento delle competenze camerali nell'ottica della nuova riforma camerale intervenuta con D.lgs. 219/2016. Nell'ambito di questo programma nazionale, Unioncamere ha avviato una serie di linee formative volte da un lato al consolidamento dei saperi tecnici (quali ad es. Focus tematici in tema di proprietà industriale e aiuti di stato) sia all'upgrade delle soft skills del middle management (elevate qualificazioni e funzionari) e del restante personale.

Sl.Camera → nell'ambito dell'offerta annuale di Astro e Pillole sono presenti percorsi formativi volti ad aggiornare, approfondire e accrescere le competenze professionali teorico-pratiche delle diverse unità organizzative.



Infocamere → ha a disposizione interventi formativi specifici per il consolidamento delle competenze digitali comuni, alle funzionalità dei sistemi applicativi adottati, contribuendo all'accrescimento della propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione.

Altre strutture del sistema camerale → attraverso specifiche iniziative degli organismi di sistema, sarà programmato il percorso formativo riservato al personale neoassunto, volto alla conoscenza della normativa di riferimento specifica delle Camere di commercio e alle conoscenze degli applicativi digitali utilizzati nell'Amministrazione.

Per il 2025, l'Ente aderirà al progetto Academy sulle competenze legate alla transizione digitale del personale camerale, un'iniziativa di sistema che vedrà coinvolte le società di sistema InfoCamere, SiCamera e Dintec sotto il coordinamento di UnionCamere.

Altre Pubbliche Amministrazioni → la Camera dal 2022 aderisce alla piattaforma Syllabus.

Nel corso del 2025 la Camera di commercio di Foggia coglierà l'ulteriore offerta formativa proposta dalla piattaforma Syllabus, con ulteriori contenuti (cfr. tabella nelle pagine successive).

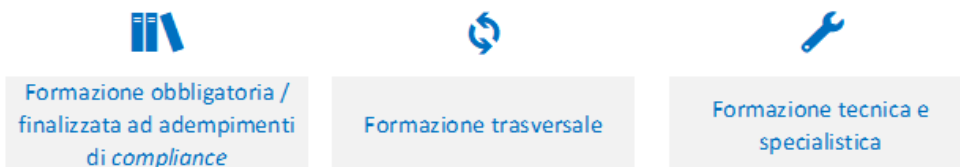
Inoltre, nel corso del 2025, la Camera di commercio di Foggia, valuterà la possibilità di attivare (come già avvenuto nel 2023 e nel 2024) nuovi corsi all'interno del programma Valore PA dell'INPS, nonché le altre modalità proposte dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 (Progetto PerForma PA, corsi di formazione SNA, PA 110 e Iode).

La **fruizione delle iniziative formative** - ai fini del necessario contenimento di costi e tempi - dovrà avvenire ordinariamente nella modalità «a distanza», limitando la partecipazione in presenza ai casi in cui tale modalità non sia contemplata.

Come negli anni passati, si cercherà di promuovere l'autoformazione, coinvolgendo in qualità di formatori il proprio personale. Si intende sistematizzare tale modalità di formazione, in un'ottica anche di condivisione delle conoscenze che consenta a tutti i dipendenti di mettere a disposizione oltre ai materiali dei corsi anche la propria esperienza formativa comprendendo le proprie considerazioni e il proprio feedback.

A ciascun dipendente sarà garantito sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", un percorso formativo di almeno 40 ore annuali di formazione, così come previsto dalla recente Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025.

Il programma formativo è articolato in base a tre principali linee d'intervento.



Il Piano proposto non rappresenta un elenco chiuso ed esaustivo dei percorsi da attivare, quanto piuttosto uno schema di riferimento integrabile nel corso dell'anno con altri interventi formativi che dovessero rendersi necessari in funzione di specifiche esigenze o di particolari contingenze, ovviamente nei limiti delle risorse finanziarie complessivamente disponibili.












Le azioni formative per il 2025 sono sintetizzate nella tabella che segue. Ulteriori iniziative potranno aver luogo a seguito di valutazione puntuale da parte del Segretario generale.

Gli interventi formativi sono suddivisi in relazione alle cinque aree di competenze trasversali del











personale pubblico⁸ che si intende acquisire con gli stessi.



⁸ La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni: competenze di leadership e soft skill; competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità; competenze per la transizione amministrativa; competenze per la transizione digitale; competenze per la transizione ecologica.

TEMA	INTERVENTO FORMATIVO	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	DESTINATARI	ENTE FORMATORE	RISORSE E DISPONIBILITÀ	TEMPI DI ATTUAZIONE
Competenze  <i>trasversali relative a principi e valori - privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</i>						
Privacy – GDPR ⁹	Corso “Principi generali del GDPR e sulle informazioni da fornire all’utente ”	  Fornire indicazioni utili per un corretto trattamento dei dati personali durante l’utilizzo di strumenti informatici e documenti cartacei	Tutti i dipendenti	RPD della Camera di Commercio di Foggia / Infocamere	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Ottobre 2025
Prevenzione della corruzione	Aggiornamento normativo del personale sulle tematiche in materia di anticorruzione e trasparenza	  Aggiornare le competenze in materia di anticorruzione, trasparenza, etica e legalità (formazione generale)	Tutti i dipendenti	Da individuare	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Settembre/Novembre 2025
		  Garantire la trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa e assicurare il contrasto alla corruzione (formazione specifica)	Personale EQ e funzionari che operano nelle aree a maggior rischio su argomenti specifici	Da individuare	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Settembre/Novembre 2025
	Corso “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”	  Promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile	Tutti i dipendenti	Syllabus - DFP	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 smi come modificato dalla L. 215/21)	Corsi di aggiornamento sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	  Rafforzare le conoscenze sulle procedure corrette in tema di salute e sicurezza sul lavoro	Tutti i dipendenti	TecnoService Camere	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 30/06/2025

⁹ Ogni anno il Segretario generale, di concerto con il referente interno privacy, sentito il RPD dell’Ente, programma interventi formativi generali e specifici in base alle esigenze emerse nel corso degli anni precedenti e/o in caso di sopravvenute modifiche normative. Il corso generale indicato, quindi, potrà essere integrato con altri corsi generali e/o specifici che verranno definiti nel corso dell’anno. Come previsto dal modello organizzativo privacy dell’Ente.

		 <input checked="" type="checkbox"/> Prevenire e proteggere l'incolumità di tutti (formazione specialistica addetti squadra Primo soccorso, addetti squadra prevenzione e protezione antincendio, preposti. In caso di acquisto del defibrillatore si prevedrà specifico corso)	Figure specifiche (preposti, RLS addetti antincendio e primo soccorso)	Da individuare	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 30/06/2025
Competenze <input checked="" type="checkbox"/> trasversali relative a principi e valori - inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza						
Benessere organizzativo e parità di genere	Formazione connessa al piano delle azioni positive (pari opportunità, conciliazione vita/lavoro, welfare e benessere organizzativo)	 <input checked="" type="checkbox"/> Sostenere il cambiamento culturale e organizzativo dell'ente sui temi delle pari opportunità e della conciliazione vita-lavoro, nonché promuovere lo sviluppo del welfare aziendale (formazione generale)	Tutti i dipendenti	Da individuare	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
		 <input checked="" type="checkbox"/> Stimolare lo sviluppo di abilità e competenze tecniche (dette anche "hard skill") per l'individuazione di nuovi interventi di prevenzione (formazione specifica)	Componenti del CUG	Da individuare	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
Principi e valori della PA	Corso "La Cultura del rispetto"	 <input checked="" type="checkbox"/> Valorizzare diversità di genere, ruolo e professione e sensibilizzare le persone sull'importanza di un luogo di lavoro fondato su rispetto e pari opportunità	Tutti i dipendenti	Syllabus - DFP	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
Competenze <input checked="" type="checkbox"/> di leadership e soft skill						
Formazione ex D.M. 26 ottobre 2012 n. 230	Linea manageriale di aggiornamento permanente	 <input checked="" type="checkbox"/> Aggiornamento permanente	Segretario generale	Unioncamere	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
skills del middle management intermedio	Competenze manageriali e strumenti per lo sviluppo dei	 <input checked="" type="checkbox"/> Favorire l'utilizzo di metodologie didattiche fortemente interattive ed esperienziali utili ad avviare il	Personale EQ	Unioncamere	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025

	collaboratori		processo di upgrade e improvement delle competenze dei quadri camerali intermedi affinché assumano la consapevolezza del loro ruolo, a partire dal potenziamento della capacità di gestire i team e di lavorare per obiettivi				
Competenze di leadership e soft skill							
Digitalizzazione e Innovazione	Corso "Competenze digitali per la PA"		☑ Completare le attività di <i>assessment</i> e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di un'ulteriore quota del personale non inferiore al 20%	Tutti i dipendenti in base al livello di padronanza (base, intermedio, avanzato)	Syllabus - DFP	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
	Corso "Introdurre all'intelligenza artificiale"		☑ Supportare le PA nello sviluppo della cultura digitale di base sull'Intelligenza Artificiale (IA)	Tutti i dipendenti	Syllabus - DFP	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
Competenze transizione amministrativa							
Tecniche di indagine e analisi statistica	Corso "Data storytelling e data visualization: come presentare al meglio i risultati dell'analisi dei dati elaborati dalle Camere di commercio"		☑ Saper raccontare le attività della CCIAA in funzione anche di attività messe in campo nel 2025	Personale della promozione	Si.Camera	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
Modelli di comportament o per semplificare la PA	Corso "Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023"		☑ Offrire ai dipendenti una panoramica chiara, completa e aggiornata sulle norme e le procedure del nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023.	Personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture	Syllabus - DFP	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
Competenze transizione ecologica							

Sostenibilità	Corso “La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile”	  Introdurre tra le competenze camerali il Green Public Procurement e la sua rilevanza economica, ambientale e sociale;	Tutti i dipendenti	Syllabus - DFP	Convenzione, sottoscrizione di abbonamenti e/o pacchetti	Entro 31/12/2025
----------------------	--	---	--------------------	----------------	--	------------------

La valutazione dell'efficacia delle azioni formative

Tutti gli interventi formativi vengono annotati in apposito registro tenuto dal Servizio I e aggiornato costantemente. L'obiettivo è monitorare le attività di formazione realmente realizzate e valutare i risultati conseguiti dalle attività formative in termini di:

- adeguatezza del percorso formativo
- apprendimento dei partecipanti, (sviluppo di nuove competenze)
- effettivo arricchimento lavorativo (impatto professionale).

La valutazione è realizzata in momenti distinti, quindi, in itinere della formazione, in un momento intermedio rispetto all'evento formativo, soprattutto nel caso di corso/evento di media/lunga durata o destrutturato; ex post all'evento formativo con il cosiddetto "follow-up".

In entrambi i casi le informazioni confluiranno al CUG per la predisposizione della relazione annuale. La Camera verifica i risultati relativi alla formazione mediante alcuni obiettivi e indicatori contenuti nell'albero della performance del PIAO 25-27.

Inoltre, la formazione è specifico obiettivo di performance del Segretario generale che assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative¹⁰.

Obiettivo strategico	Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Valorizzazione delle competenze professionali del personale	N. percorsi formativi rivolti a tutto il personale formulati sull'Intelligenza artificiale	>=3 N
Obiettivo operativo	Assicurare la compliance in tema di trasparenza, anticorruzione, sicurezza e privacy	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Aggiornamento formativo in materia di sicurezza sul lavoro e sulla protezione dei dati personali dei dipendenti camerali	N. dipendenti che hanno frequentato corsi di aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro e sulla protezione dei dati personali / N. totale dipendenti	100%
Formazione rivolta al personale neo assunto in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro	N. personale neo assunto formato in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro / N. totale personale neo assunto	100%
Obiettivo operativo	Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane	
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
Grado di aggiornamento formativo in competenze digitali dei dipendenti camerali	N. dipendenti coinvolti in iniziative di formazione in competenze digitali / N. totale dipendenti	>= 80%
Capacità di garantire la fruizione di un'offerta formativa adeguata ai dipendenti camerali	Attuazione delle previsioni della Direttiva formazione del Min. Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 entro la data	Entro 31/12/2025

¹⁰ Si rimanda al paragrafo 3.4 "Performance individuale"

5. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Valore pubblico e della Performance operativa avviene ai sensi del D.Lgs n. 150/2009 e del DM n. 132/2022 e nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione dell'ente, aggiornato con deliberazione di Giunta n. 115 del 19/12/2024, con il parere favorevole dell'OIV, con differenti strumenti e seguendo un calendario che permetta il costante controllo degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio Performance

La misurazione realizzata in periodi intermedi dell'esercizio è definita monitoraggio.

Il monitoraggio intermedio è fondamentale per il Ciclo della performance della Camera di commercio. Esso costituisce un passaggio necessario per la rilevazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi previsti, attraverso l'utilizzo del sistema di indicatori definiti in fase di pianificazione e consente di verificare se e in che modo l'ente è orientato verso il conseguimento della performance attesa.

La Camera di commercio di Foggia effettua il monitoraggio della performance organizzativa con cadenza semestrale al fine di controllare lo stato di avanzamento dei propri obiettivi. L'Ufficio Performance e Controllo di gestione cura il processo di monitoraggio semestrale della performance organizzativa mentre la rilevazione dei dati per il calcolo degli indicatori è effettuata, nelle diverse unità organizzative, dai cosiddetti "Responsabili della rilevazione".

Unioncamere, in adempimento della sua funzione di servizio quale ente associativo delle CCIAA, mette a disposizione un Sistema informativo integrato che:

- raccoglie in un contenitore unico e organico una serie di piattaforme preesistenti per gestire le rilevazioni a livello di sistema;
- valorizza il patrimonio informativo in chiave di pianificazione e capitalizza le informazioni disponibili per alimentare un ambiente nel quale sia possibile gestire efficacemente gli adempimenti connessi al ciclo della performance e, più in generale, alla programmazione delle Camere.

In sostanza, il Sistema informativo integrato è stato pensato per gestire in modo più efficace, governato e omogeneo gli adempimenti degli enti camerali sia verso il sistema sia rispetto al calendario imposto da una serie di norme succedutesi nel tempo (es. D.Lgs 150/2009, DPR 254/2005, D.Lgs 74/2017). Oltre a fondere in un'unica piattaforma i preesistenti applicativi Kronos e Pareto, si compone di un terzo elemento – "Integra" – che consente la gestione del ciclo della performance e la produzione integrata dei principali documenti di pianificazione e rendicontazione: RPP, Preventivo economico (comprensivo del Piano degli indicatori e dei risultati attesi), Piano della performance, Relazione sulla performance, Relazione sulla gestione e sui risultati. L'Ufficio Performance e controllo di gestione, sulla base dei dati validati, collaziona le risultanze delle Schede di monitoraggio del Sistema integrato ed elabora dei report semestrali volti ad assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato di avanzamento degli obiettivi.

L'ufficio che presidia il Ciclo di gestione della performance predispone due tipologie di report:

- un Report di ente, per monitorare l'andamento degli obiettivi della Camera nel suo complesso ed è destinato alla Giunta e al Segretario generale;
- i Report di unità organizzativa, che consentono di monitorare l'andamento degli obiettivi assegnati alle diverse Aree.

La performance relativa agli obiettivi è determinata:

- per quelli strategici, per il 30% dalla media ponderata dei KPI associati e per il 70% dalla media ponderata della performance degli obiettivi operativi sottostanti;
- per quelli operativi, come media ponderata delle performance degli indicatori ad essi associati.

La misurazione di fine periodo si articola secondo la medesima tipologia di reportistica (di ente, di unità organizzativa) e, costituendo la consuntivazione della performance organizzativa, confluisce nella Relazione sulla Performance e l'alimenta.

Monitoraggio Anticorruzione

La Camera di Commercio di Foggia intende consolidare, come suggerito dall'ANAC con il PNA 2022, il ruolo del monitoraggio quale snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo.

Annualmente, quindi, nel corso di una prima fase viene accertata l'attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione previste, per verificare se sono state in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In una seconda fase:

- viene valutato se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza;
- viene valutata la possibilità di introdurre nuove misure cercando di evitare sovrapposizioni inutili di quelle già programmate.

Le modalità di svolgimento del monitoraggio sono le seguenti:

- Il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, è responsabile del monitoraggio; utilizzando le risultanze del monitoraggio del ciclo precedente, valorizza l'esperienza acquisita e apporta i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione della corruzione, individuando i contenuti del PTPCT per il triennio 2025-2027 e le relative attività di controllo del procedimento di elaborazione, attuazione e aggiornamento;
- Il monitoraggio 2025 viene svolto su due livelli:
 - un monitoraggio delle attività svolte al 30 giugno, da eseguirsi normalmente entro il 31 luglio, che avviene attraverso la somministrazione ai responsabili dei servizi e degli uffici di staff di un report di rilevazione delle misure generali e specifiche attuate.
 - alcune attività di controllo del RPCT, che si avvale del supporto dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Privacy, svolta normalmente nel corso dell'anno, per una verifica a campione relativamente al rispetto delle misure anticorruzione previste dal PTPCT; quest'anno il Piano di auditing (*allegato n.8*) prevede:
 - Verifica a campione della regolarità di n. 10 provvedimenti di programmazione, gestione ed erogazione di contributi;
 - Verifica a campione della regolarità di n. 4 istanze di sgravio del diritto annuale (verifica istanza e documentazione a corredo);
 - Verifica a campione della regolarità di n. 10 accertamenti violazioni amministrative Ri, REA e AIA
 - Verifica a campione della regolarità di almeno n. 3 verifiche circa l'accertamento dei requisiti di autorizzazione dei centri tecnici e la successiva sorveglianza;
- Vengono programmate e tenute riunioni tra il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, i responsabili dei servizi camerali e degli uffici di staff, necessarie per coordinare le attività di prevenzione e trasparenza per l'aggiornamento in merito ad eventuali novità organizzative e/o normative;
- L'attuazione del PTPCT è monitorata sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica del rispetto delle scadenze previste nel PTPCT;
 - verifica del raggiungimento dei target previsti nel PTPCT;
 - valutazioni di gradimento e suggerimenti derivanti dal coinvolgimento degli stakeholder.

Un resoconto generale delle attività svolte, incluse quelle relative al monitoraggio, viene riportato nella relazione annuale che il Responsabile prevenzione della corruzione redige normalmente entro il 15 dicembre di ogni anno, o diversa data indicata dall'Anac, e trasmette alla Giunta e all'OIV; la relazione viene pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" / "Altri contenuti" /

“Prevenzione della corruzione” del sito web dell'amministrazione www.fg.camcom.gov.it

Riepilogando, quindi, le principali fasi operative delle attività di monitoraggio delle misure del PTPCT sono, ogni anno:

- controllo attuazione misure già programmate;
- verifica di adeguatezza di contenimento del rischio corruttivo delle misure esistenti;
- valutazione eventuali modifiche delle misure esistenti;
- valutazione introduzione nuove misure su processi esistenti;
- valutazione introduzione misure su nuovi processi a rischio corruttivo.

Nel caso in cui il Responsabile della prevenzione della corruzione riscontri:

- fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o, in qualità di responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari avviare con tempestività l'azione disciplinare;
- fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia circostanziata alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994);
- fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

Monitoraggio Trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare, come indicato nel PNA 2022, se:

- l'ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati;
- non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;
- i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che ne rallentano l'adempimento.

Oltre alle normali attività di monitoraggio costante durante l'anno a cura dei responsabili viene svolto una volta l'anno un monitoraggio più approfondito, a cura del RPCT, che si avvale della collaborazione dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Privacy, sulle sottosezioni meritevoli di attenzione particolare indicate da ANAC (lo scorso anno indicate con Delibera n. 213 del 23 aprile 2024 e s.m.i, con monitoraggio da eseguirsi al 31 maggio 2024); in caso di anomalie riscontrate tale procedura viene accompagnata da un'attività di verifica e controllo da ripetersi entro il 30 di novembre.

Per il 2024 il monitoraggio al 31 maggio ha consentito di verificare la totale conformità delle sottosezioni attenzionate da ANAC.

Gli esiti delle attività innanzi descritte vengono utilizzati per le rendicontazioni periodiche da trasmettere all'OIV che, dal canto suo, verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, mediante l'analisi della griglia sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni predisposta dall'ANAC.

Gli esiti delle verifiche sono pubblicati di volta in volta sotto forma di attestazione nella Sezione Amministrazione Trasparente della Camera di Commercio di Foggia.

Monitoraggio accessi

E' effettuato attraverso la tenuta da parte dell'URP del "Registro degli accessi" contenente l'esito delle istanze e la rilevazione continua dei dati relativi alle istanze pervenute e delle informazioni fornite all'utente. Anche se da una attenta lettura delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 1309 del 28/12/2016, si evinca che Registro debba riportare le sole istanze di accesso civico e generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013, il Registro degli accessi pubblicato dall'Ente contiene, quale ulteriore forma di trasparenza, anche gli estremi delle richieste di accesso documentale ai sensi della L. 241/90.

Ruolo dell'OIV

Il decreto legislativo n. 150/2009 attribuisce agli OIV importanti compiti in materia di verifica e controllo sul livello di trasparenza raggiunto dalla Camera di Commercio (funzione di internal auditing); tale attività trova il suo pieno compimento nella funzione di verifica sull'assolvimento degli adempimenti degli obblighi di trasparenza e di integrità. Tale compito, così come normato dall'art. 14, c. 4 lett. a), f), g), del D. Lgs. n.150/2009, implica, a carico degli OIV:

- la responsabilità circa la corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità, dei controlli interni e l'elaborazione di una Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- la promozione e l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

L'OIV ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, novellato dal D. Lgs. n. 97/2016, verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Inoltre, come indicato nel comma 7 dell'art. 1 della L. 190/2012, riformulato dal D. Lgs. n. 97/2016, *"[...] Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza [...]"*.

Ed ancora, secondo il comma 8 bis dell'art. 1 della L. 190/2012, *"L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all' Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza"*.

A partire dal 2013, l'attività di audit svolta dall'OIV si è estesa anche al processo di elaborazione e attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, attraverso l'analisi dei monitoraggi semestrali e della relazione annuale. I risultati di questa attività confluiscono nella Relazione annuale predisposta dall'OIV. Gli esiti di tali verifiche sono trasmessi anche alla Giunta, che ne terrà conto al fine dell'eventuale aggiornamento degli Obiettivi Strategici in materia di lotta alla corruzione e per l'elaborazione dei contenuti del nuovo Piano Triennale.

La funzione di audit dell'OIV è strumentale anche all'individuazione di inadempimenti che possono dar luogo alla responsabilità, nell'ambito dei compiti previsti dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013.