

**Allegato 1**

# Il Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027

## SOMMARIO

Premessa	2
1 - IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	3
1.1 - Mission della CCIAA	3
1.2 - Perimetro delle attività svolte	3
1.3 - Descrizione della struttura organizzativa	5
1.4 - Le risorse economiche	6
2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	9
3 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici	12
3.2 – Performance operativa	13
3.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	14
4 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	92
4.1 . STRUTTURA ORGANIZZATIVA	92
4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	99
5 – FABBISOGNI DEL PERSONALE	108
6 – MODALITA' DI MONITORAGGIO	119

Allegato 1.1: Schede di rischio con misure specifiche anticorruzione

## Premessa

Il presente documento è redatto ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito dalla Legge 113/2021), concernente la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione in un approccio di "pianificazione integrata". Si coordina con il Programma Pluriennale di mandato, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Preventivo annuale approvati dal Consiglio camerale e con il Piano performance 2025-2027 approvato dalla Giunta camerale.

Il presente Piano è redatto secondo le Linee Guida predisposte da Unioncamere e il decreto attuativo adottato dal Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con specifico riferimento alla definizione di modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, casistica in cui rientra la Camera di commercio di Reggio Calabria.

# 1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

## 1.1 – Mission della CCIAA

La Camera di commercio di Reggio Calabria è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese del territorio metropolitano, curandone lo sviluppo e sostenendo il raccordo tra le medesime e le associazioni di categoria, istituzioni, enti locali, consumatori, operatori economici, ordini professionali, Università e istituzioni scolastiche.

## 1.2 – Perimetro delle attività svolte

Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla CCIAA, si riporta di seguito la mappa dei processi sintetica.

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo
PROCESSI INTERNI	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
			A2.4 Rilevazioni statistiche
		A3 Comunicazione	A3.1 Comunicazione
	B Processi di supporto	B1 Risorse umane	B1.1 Gestione del personale
		B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede	B2.1 Acquisti
			B2.2 Patrimonio e servizi di sede
		B3 Bilancio e finanza	B3.1 Diritto annuale
			B3.2 Contabilità e finanza
PROCESSI PRIMARI	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	Gestione 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 dei settori 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 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

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



## 1.3 – Descrizione della struttura organizzativa

### GLI ORGANI

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

- il **Consiglio**, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia metropolitana (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori, uno delle Organizzazioni sindacali e dei liberi professionisti;
- la **Giunta**, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da 5 membri eletti dal Consiglio camerale;
- il **Presidente**, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della CCIAA, del Consiglio e della Giunta;
- il **Collegio dei Revisori dei conti**, organo preposto a collaborare con la Giunta e il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.

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.

Informazioni di maggiore dettaglio sono disponibili sul sito istituzionale - Amministrazione trasparente:

<https://www.rc.camcom.gov.it/P42A284C794S792/Titolari-di-incarichi-politici--di-amministrazione--di-direzione-o-di-governo.htm>

## ARTICOLAZIONE TERRITORIALE

A livello territoriale, la CCIAA di Reggio Calabria prevede un'unica sede a Reggio Calabria presso la quale vengono gestite le attività ed erogati i servizi.

	Città	Indirizzo
Sede legale	Reggio Calabria	Via T. Campanella 22 –CAP 89125

## 1.4 – Le risorse economiche

L'ente gode di una buona solidità patrimoniale e finanziaria che gli consente di destinare risorse economiche per il perseguimento delle finalità istituzionali e per la realizzazione dei relativi interventi economici a favore delle imprese e del territorio, sebbene, a causa dell'elevata evasione del diritto annuale, si renda necessario, in adesione ai principi contabili applicativi del Regolamento di contabilità che comportano stime estremamente contenute della parte riscuotibile, operare consistenti accantonamenti al Fondo svalutazione crediti che incidono negativamente sull'ammontare degli oneri correnti e quindi sul risultato economico d'esercizio.

Nel bilancio preventivo, redatto sulla base di una prudente valutazione dei proventi e di una razionale programmazione degli oneri, il pareggio di bilancio è comunque conseguito con l'utilizzo di parte dell'avanzo patrimonializzato risultante dall'ultimo bilancio di esercizio.

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato 2022-2025, il risultato economico negativo della gestione corrente è stato compensato in parte dai risultati positivi delle gestioni finanziaria e straordinaria.

Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, il diritto annuale, che per effetto dell'art. 28, comma 1, del D.L. 90/2014 conv. in L. 114/2014 ha subito dal 2017 un taglio del 50%, rappresenta la principale fonte di finanziamento delle attività camerali. Per l'anno 2022 il provento da diritto annuale comprende la quota derivante dalla maggiorazione del 20%, di cui all'art.18, comma 10, della Legge n.580/93 e s.m.i., approvata per il triennio 2020-2022 con Decreto MISE del 12/03/2020 e finalizzata alla realizzazione dei progetti nazionali "Punto impresa digitale", "Formazione Lavoro", "Preparazione delle PMI ad affrontare i mercati internazionali", "Prevenzione crisi di impresa e supporto finanziario" e "Turismo". Per gli anni 2023, 2024 e 2025 il provento da diritto annuale comprende la quota derivante dalla maggiorazione del 20% del diritto annuale, di cui all'art.18, comma 10, della Legge n.580/93 e s.m.i., approvata per il triennio 2023-2025 con Decreto MIMIT del 23/02/2023 e finalizzata alla realizzazione dei progetti nazionali "La doppia transizione: digitale ed ecologica", "Formazione Lavoro", "Turismo" e "Preparazione delle PMI ad affrontare i mercati internazionali: i punti S.E.I."

### Principali risultanze del Conto economico (anni 2022-2025)

	Anno 2022	Anno 2023	Preconsuntivo Anno 2024	Preventivo Anno 2025
Diritto annuale	5.379.848	5.811.712	5.215.074	5.215.074
Diritti di segreteria	1.154.007	1.289.705	1.267.000	1.262.500
Contributi e trasferimenti	174.231	223.716	104.967	130.768
Proventi da gestione di servizi	19.579	16.270	8.600	11.150

Variazioni rimanenze	65.644	-71972	17.978	16.200
<b>Proventi correnti</b>	<b>6.793.309</b>	<b>7.269.431</b>	<b>6.613.619</b>	<b>6.635.692</b>
Personale	-1.965.957	-1902.613	-2.100.668	-2.385.759
Costi di funzionamento	Quote associative	-233.806	-254.970	Costi di funzionamento
	Organi istituzionali	-31.459	-126.375	
	Altri costi di funzionamento	-784.813	-750.064	
Interventi economici	-1.242.064	-1.111.088	-1.335.820	-1.536.176
Ammortamenti e accantonamenti	-3.351.851	-3.555.763	-3.259.976	-3.263.576
<b>Oneri correnti</b>	<b>-7.609.950</b>	<b>-7.700.873</b>	<b>-7.918.044</b>	<b>-8.487.829</b>
<b>Risultato Gestione corrente</b>	<b>-816.641</b>	<b>-431.442</b>	<b>-1.304.425</b>	<b>-1.852.137</b>
Risultato Gestione finanziaria	25.008	11.925	21.992	16.850
Risultato Gestione straordinaria	300.725	772.110	327.199	0,00
Rettifiche Attivo patrimoniale	-4.105	0,00	0,00	0.00
<b>Risultato economico d'esercizio</b>	<b>-495.014</b>	<b>352.593</b>	<b>-955.233</b>	<b>-1.835.287</b>

L'analisi patrimoniale evidenzia un attivo composto prevalentemente dalle disponibilità liquide, un passivo che registra, al netto del trattamento di fine rapporto, debiti di funzionamento cui la Camera fa fronte annualmente con le sole disponibilità liquide e un patrimonio netto di notevole entità che permette all'Ente di conseguire il pareggio di bilancio, ai sensi dell'art.2, comma 2, del D.P.R. n.254/2005, nonostante il disavanzo economico risultante dal bilancio preventivo.

#### Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2022-2023)

	Anno 2022	Anno 2023
Immobilizzazioni immateriali	0.00	0.00
Immobilizzazioni materiali	1.841.552	1.662.221
Immobilizzazioni finanziarie	1.098.838	1.098.838
<b>IMMOBILIZZAZIONI TOTALI</b>	<b>2.940.390</b>	<b>2.761.059</b>
Crediti di funzionamento	662.019	676.470
Disponibilità liquide	23.075.433	23.793.849
<b>ATTIVO CIRCOLANTE</b>	<b>23.911.445</b>	<b>24.572.340</b>
Ratei e risconti attivi	8.316	8.536
<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>26.860.151</b>	<b>27.341.936</b>

#### Passivo e Patrimonio netto (anni 2022-2023)

	Anno 2022	Anno 2023
Debiti di finanziamento	0,00	0,00
Trattamento di fine rapporto	2.117.079	2.098.990
Debiti di funzionamento	3.669.780	3.547.359
Fondi per rischi e oneri	138.925	409.105
Ratei e risconti passivi	557,75	80,12
<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>5.926.343</b>	<b>6.055.534</b>
Patrimonio netto esercizi precedenti	21.110.165	20.615.152
Riserva di partecipazioni	318.656	318.656
Risultato economico dell'esercizio	-495.014	352.593
<b>PATRIMONIO NETTO</b>	<b>20.933.808</b>	<b>21.286.401</b>

L'analisi dei principali indicatori di bilancio e la loro evoluzione nei due anni di riferimento permettono di evidenziare uno stato di salute economico finanziario dell'Ente al momento buono, tale da consentire di assolvere agli impegni di breve termine attraverso le disponibilità liquide e di sostenere gli investimenti e gli interventi previsti.



**Ratios di bilancio (anni 2022-2023)**

		Anno 2022	Anno 2023
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	<b>Incidenza dei costi strutturali</b> ↳ <i>Valore segnaletico:</i> Misura l'incidenza dei costi di struttura rispetto ai proventi correnti E' dato dal rapporto tra gli oneri correnti (al netto degli interventi economici) e i proventi correnti; rappresenta la quantità di risorse correnti (derivanti dalle attività tipiche dell'ente, principalmente rappresentate dal diritto annuale) destinate a finanziare le spese del personale e le spese di funzionamento	93,74	90,65
	<b>Equilibrio economico della gestione corrente</b> ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura l'incidenza degli oneri correnti rispetto ai proventi correnti. E' dato dal rapporto tra oneri correnti e proventi correnti	112,02	105,94
SOLIDITÀ PATRIMONIALE	<b>Margine di struttura primario</b> ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio E' dato dal rapporto tra patrimonio netto e immobilizzazioni	711,94	770,95
	<b>Margine di struttura secondario</b> ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura la capacità della Camera di commercio di autofinanziarsi con il patrimonio netto ed i debiti di funzionamento E' dato dal rapporto tra patrimonio netto + debiti di funzionamento e immobilizzazioni	836,75	889,43
SALUTE FINANZIARIA	<b>Margine di Struttura finanziaria</b> ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide, agli impegni di breve periodo E' dato dal rapporto tra attivo circolante - (Passivo a breve + fondi rischi e oneri + ratei e risconti passivi) e Passivo a breve + fondi rischi e oneri + ratei e risconti passivi	554,28	545,87
	<b>Solidità finanziaria</b> ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura la solidità finanziaria della Camera determinando la parte di finanziamento proveniente da mezzi propri E' dato dal rapporto tra patrimonio netto e totale generale passivo.	77,94	77,85

## 2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

### Il contesto economico

Nel 2023, il **valore aggiunto** (prezzi base con variazione a prezzi correnti) nella Città metropolitana di Reggio Calabria risulta pari a 10.194 milioni di euro, in crescita rispetto al 2022 (+5,5%). La tendenza positiva appare ancora più evidente se si prende in considerazione il 2019, rispetto al quale si registra una crescita del +17,6%. Tuttavia, il tasso di crescita della provincia, seppur significativo, risulta inferiore al dato nazionale (+18,5%) ed a quello regionale (+17,8%), sebbene superiori, di molto, il dato del Mezzogiorno nel suo complesso (+8,8%). Complessivamente, nel 2023 il territorio metropolitano reggino si posiziona al 57° posto nella classifica delle province italiane per valore assoluto del valore aggiunto ai prezzi base e correnti e al 97° posto nella classifica del valore aggiunto pro-capite.

Il **valore aggiunto pro capite** registrato nel 2023 è, infatti, pari a 19.722,5 euro, in crescita del 5,5% rispetto al valore registrato nel 2022 e, soprattutto, del 21,4% rispetto al 2019.

Nel 2023, il **tessuto imprenditoriale** ha subito una leggera contrazione rispetto all'anno precedente, con una diminuzione del 2,6% delle imprese registrate, pari a 1.402 unità. A fine anno, pertanto, il numero totale di imprese registrate nell'intero territorio metropolitano si attestava sulle 53.060 unità, di cui 45.090, l'85,0%, risultano attive.

Estendendo l'analisi ai primi tre trimestri del 2024, si evidenzia ulteriormente il calo di imprese nella provincia reggina, passate da 52.910 nel primo trimestre a 52.850 nel terzo trimestre 2024.

Confrontando i dati rispetto al periodo pre-covid, il panorama imprenditoriale della Città metropolitana appare numericamente stabile: tra il 2019 e il 2023, le imprese registrate crescono solo dello 0,1%, mentre quelle attive aumentano dello 0,2%. Sostanzialmente invariato è anche il tasso di attività, che passa dall'84,9% all'85,0%.

Negli ultimi anni il **mercato del lavoro** nella Città metropolitana di Reggio Calabria ha mostrato una sostanziale stabilità con un numero di occupati al 2023 nella Città metropolitana di Reggio Calabria sostanzialmente invariato, pari a 140.650 (+0,5% rispetto al 2022). Il tasso di disoccupazione totale si attesta al 16,1%, in crescita rispetto all'anno precedente ma con una variazione rispetto al 2019 pari al -3,2 p.p. Disaggregando tale dato per genere, emerge come il tasso di disoccupazione maschile nel 2023 sia inferiore a quello femminile (rispettivamente pari al 14,6% e al 18,3%). L'andamento della disoccupazione si può analizzare anche con riguardo alle fasce di età. In particolare, nel 2023, il tasso di disoccupazione giovanile (fascia di età 15-24 anni) nella Città metropolitana di Reggio Calabria è pari al 42,8%.

Con riguardo alla dinamica del **credito**, nel 2023, a Reggio Calabria, si rilevano prestiti per 1,2 miliardi di euro, in aumento del +18,7% rispetto al 2019 (un miliardo di euro). Tuttavia, rispetto all'anno scorso si registra un calo dei prestiti, da attribuire al rapido aumento dei tassi di interesse in seguito alla svolta intrapresa dalla BCE in termini di politica monetaria nell'estate del 2022.

Nel 2023, la provincia di Reggio Calabria ha **esportato beni e servizi** per un valore pari a 428 milioni di euro, registrando una crescita significativa rispetto all'anno precedente (+32,4%) e un incremento ancora più marcato rispetto al 2019 (+83,1%). Tale crescita supera nettamente quella registrata a livello nazionale, dove le esportazioni sono rimaste stabili rispetto all'anno scorso e sono cresciute del 30,3% rispetto al 2019. Nonostante ciò, la propensione all'export della provincia, misurata come rapporto tra esportazioni e valore aggiunto, rimane piuttosto contenuta. Mentre in Italia questo indicatore si attesta al 32,8% nel 2023, nella provincia reggina raggiunge solo il 4,2%, seppur sia importante notare come questo valore rappresenti un netto miglioramento rispetto al 2019, quando era pari al 2,7%, ad evidenza di una crescente competitività dell'economia provinciale sui mercati esteri.

Un altro settore rilevante per l'economia reggina è senza dubbio quello del **turismo**, grazie anche ai 228.520 arrivi ed alle 507.167 presenze registrate nel 2023, in aumento rispetto al 2022 (rispettivamente del 30,9% e dell'11,6%). Nonostante la crescita nell'ultimo anno, entrambe le misure risultano in calo rispetto al periodo pre-Covid (-7,7% e -32,5%), sintomo di una erosione competitiva turistica del territorio. Quest'ultimo dato risulta in contrasto con quanto emerge dalla penisola, dove sia gli arrivi (+1,7%) che le presenze (+2,4%) sono aumentate rispetto al 2019. Relativamente alla permanenza media, misurata come la quota di presenze per arrivo, nel 2023 essa risulta pari a 2,2, un numero inferiore sia a quello misurato a livello regionale (4,6) sia a quello nazionale (3,4).

I numeri della Città Metropolitana di Reggio Calabria			
Comuni	97		
Superficie	3.210 kmq		
Popolazione	515.153	(gennaio 2024)	
Popolazione straniera	29.786	(gennaio 2024)	
PIL	10.2 MLD a prezzi correnti	(dicembre 2023)	
	+5,5	var % vs 2022	
Export	428 milioni	(dicembre 2023)	
	+32,4%	var % vs 2022	
Imprese registrate	53.060	(dicembre 2023)	
Imprese attive	45.090	(dicembre 2023)	
↳ di cui straniere	4.734		
↳ di cui giovanili	4.925		
↳ di cui femminili	11.058		
Occupati	140.670	(dicembre 2023)	
	+0,5 %	var % vs 2022	
Disoccupati/persone in cerca di occupazione	26.500	(dicembre 2023)	
	+20,45%	var % vs 2022	
Tasso di disoccupazione (%)	16,1%	(dicembre 2023)	
	+2,1 punti percentuali	vs 2022	
Turisti (presenze totali)	507.167	(dicembre 2023)	
	+11,6%	var % vs 2022	
Credito (impieghi)	1,2 MLD	(dicembre 2023)	
	-3,8 %	var % vs 2022	



## Elementi di carattere normativo

Il sistema delle Camere di Commercio sta attraversando, una delicata fase di trasformazione, a seguito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione avviato dal Governo. Infatti, il Decreto-Legge n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che ha stabilito, all'art. 28, che l'importo del diritto annuale a carico delle imprese, come determinato per l'anno 2014, è stato ridotto, per l'anno 2015, del 35 per cento, per l'anno 2016, del 40 per cento e, a decorrere dall'anno 2017, del 50 per cento, ha fatto venire meno una cospicua parte delle entrate finanziarie con cui le Camere di Commercio si sostenevano per favorire la competitività delle imprese. Ciò ha imposto agli enti camerali un doveroso ripensamento in merito alla gestione delle proprie spese, e purtroppo anche degli interventi diretti e indiretti a favore dei soggetti del territorio. La Legge n. 124/2015, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", si inserisce in un vasto progetto di riforma del Settore pubblico ed anche del Sistema camerale, affermando la necessità di procedere ad una ridefinizione, anche territoriale, degli Enti camerali, per favorire un continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti e dell'utilità prodotta per le imprese. In attuazione del percorso delineato dal Decreto di riforma, il MISE, recependo il Piano di razionalizzazione proposto da Unioncamere, con Decreto ministeriale 16.2.2018, ha ridotto il numero delle Camere da 105 a 60 nonché delle Aziende speciali, rideterminandone le circoscrizioni territoriali e, conseguentemente, le dotazioni organiche. La Camera di Commercio di Reggio Calabria è rimasta ente autonomo in quanto città metropolitana e a conclusione del quinquennio di mandato del Consiglio Camerale, sono state attuate strategie tese a valorizzare al meglio le risorse dell'Ente, sia interne con una crescita professionale del capitale umano ed esterne con il sostegno della comunità economica locale e per la valorizzazione delle peculiarità del territorio reggino, in condivisione con gli enti del territorio e gli stakeholders. A completamento del processo di riforma, il Ministero dello Sviluppo Economico con il decreto in data 07 Marzo 2019, come previsto dall'articolo 7 comma 2 del decreto attuativo del D.Lgs 219/2016, ha definito i servizi che il sistema camerale è tenuto a svolgere sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'art. 2 della L. 580/1993, nonché gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali. Tra le norme di rilievo che stanno impattando sulla gestione dell'ente si segnala:

il decreto legislativo n. 36/2023 recante "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici". Tra le principali novità si evidenziano: - relativamente agli appalti sottosoglia la possibilità di procedere all'affidamento diretto per lavori di importo sino a 150.000 e per beni e servizi di importo sino a 140.000; - per quanto riguarda la programmazione, il programma relativo all'acquisizione dei beni e servizi diventa triennale in linea con il programma dei lavori pubblici, e vengono modificate le soglie per le quali è richiesto l'inserimento nei predetti programmi triennali (lavori di importo stimato pari o superiore ad € 150.000 e beni o servizi di importo stimato pari o superiore ad € 140.000,00); - la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti, già a far data dal 01/01/2024, con l'eccezione degli Affidamenti diretti di importo inferiori a 5.000 euro per cui sono state previste alcune semplificazioni: - la deroga all'obbligo del ricorso al MEPA e ai sistemi telematici regionali (art. 1, comma 450, L. n. 296/2006) e la possibilità di utilizzo dell'interfaccia web dalla Piattaforma dei Contratti Pubblici (PCP) sino al 31/12/2024, ulteriormente prorogato dal Consiglio di Anac.

-Il Decreto Dirigenziale MIMIT n. 236 del 09.10.2023 Il Registro Titolari Effettivi che doveva essere reso operativo dal decreto del Ministero delle imprese e del Made in Italy recante "Attestazione dell'operatività del sistema di comunicazione dati e delle informazioni sulla titolarità effettiva" pubblicato in G.U. - Serie generale n. 236 del 9 ottobre 2023, ha subito un fermo in quanto il TAR Lazio, sezione IV, con ordinanza n. 08083/2023 del 7 dicembre 2023 ha disposto la sospensione cautelare dell'efficacia del decreto, in attesa del giudizio di merito. Rimane di conseguenza sospeso anche l'avvio della consultazione dei dati. La Sezione Sesta del Consiglio di Stato, con ordinanza del 15 ottobre 2024, n. 8248 ha rimesso alla Corte di Giustizia UE alcune questioni pregiudiziali attinenti alle comunicazioni relative alla titolarità effettiva. Il giudizio instaurato presso la Sezione Sesta rimane pertanto sospeso fino alla definizione del procedimento incidentale da parte della Corte di Giustizia.

Con propria nota del 29 novembre 2024, Unioncamere, considerato il parere per ciò reso al Ministero delle Imprese e del Made in Italy da parte dell'Avvocatura di Stato, ha comunicato che i dispositivi del Consiglio di Stato hanno determinato una vera e propria sospensione dell'obbligo di comunicazione del titolare effettivo, e conseguentemente della relativa conferma, dell'irrogazione delle sanzioni, delle verifiche a campione da parte degli uffici sulle dichiarazioni rese e, in particolare, dell'accesso ai dati a qualsiasi titolo.

LEGGE 21 aprile 2023, n. 41 Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni Il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune convertito in legge, dà attuazione all'art. 4-bis recando disposizioni specifiche in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, prevede infatti che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali. Gli obiettivi annuali sono stati previsti nella programmazione annuale e dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n.145 e in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 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. In attuazione della legge delega n. 227 del 22 Dicembre 2021, il d.lgs 13 dicembre 2023, n.222 interviene in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. Ogni amministrazione dovrà dotarsi di una figura dirigenziale dedicata alla programmazione strategica per l'accessibilità fisica e digitale e consentire la partecipazione attiva dei rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità alla formazione delle sezioni relative all'accessibilità.

### 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

Con Delibera della Giunta camerale è stato approvato il Piano Performance 2025/2027, al quale si rimanda per la definizione della programmazione sia strategica che operativa per il triennio di riferimento, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dal Consiglio camerale. Nel Piano Performance 2025/2027 sono individuati gli obiettivi strategici triennali, gli obiettivi operativi, i relativi target e le fonti per la misurazione.

Si riportano di seguito, per ciascuna area strategica, gli ambiti e gli obiettivi strategici definiti per il triennio, in forma tabellare.

AREA STRATEGICA I - COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO INTERSETTORIALE	
AMBITI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
Ambito Strategico INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	OS1 Accrescere la digitalizzazione del sistema imprenditoriale e stimolare l'innovazione
Ambito Strategico INTERNAZIONALIZZAZIONE	OS2 Sostenere l'apertura ai mercati esteri del sistema imprenditoriale locale
Ambito Strategico CAPITALE UMANO E IMPRENDITORIALITA'	OS3 Favorire l'inserimento lavorativo e la qualificazione del capitale umano
Ambito Strategico TURISMO, CULTURA E IMPRENDITORIALITA'	OS4 Favorire la produttività e la competitività del sistema territoriale
Ambito Strategico INFRASTRUTTURE	OS5 Infrastrutture
AREA STRATEGICA II - SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	
AMBITI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
Ambito Strategico SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	OS5 Qualità e tecnologia per servizi più accessibili ed efficaci
Ambito Strategico VIGILANZA E LEGALITA'	OS6 Favorire la fiducia nel mercato
AREA STRATEGICA III - EFFICIENTAMENTO ECONOMICO-PATRIMONIALE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE	
AMBITI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
Ambito Strategico EFFICIENTAMENTO ECONOMICO E PATRIMONIALE	OS7 Garantire l'efficienza di gestione
Ambito Strategico VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E ISTITUZIONALI	OS8 Comunicare efficacemente e garantire la trasparenza

Il sistema camerale italiano ha inoltre definito un insieme di obiettivi comuni che verranno rilevati a livello nazionale, al fine di misurare la dimensione dell'impatto dell'operato camerale ed apprezzare l'impatto delle politiche di sistema.

Tali obiettivi fanno riferimento a priorità strategiche quali la transizione digitale, la transizione burocratica e la semplificazione, il sostegno allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese, la garanzia della salute gestionale e della sostenibilità economica dell'Ente.

## 3.2 – Performance operativa

Come sopra specificato, il Piano Performance 2025/2027 approvato con Delibera della Giunta camerale ha definito la programmazione operativa relativa al 2025, individuando per ciascuna area strategica ed obiettivo strategico i relativi obiettivi operativi, target annuali e fonti per la misurazione.

Di seguito si riporta l'alberatura degli obiettivi operativi.

AREA STRATEGICA I - COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO INTERSETTORIALE		
Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
Ambito Strategico INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	OS1 <b>Accrescere la digitalizzazione del sistema imprenditoriale e stimolare l'innovazione</b>	OP 1.1 PID - Punto Impresa Digitale
		OP 1.2 Supportare il sistema locale sui temi legati ad Ambiente ed Energia
		OP 1.3 Assistenza allo sviluppo di start-up e PMI
Ambito Strategico INTERNAZIONALIZZAZIONE	OS2 <b>Sostenere l'apertura ai mercati esteri del sistema imprenditoriale locale</b>	OP 2.1 Progetto Preparazione delle Pmi ad affrontare i mercati internazionali e progetto SEI – Sostegno Export Italia
Ambito Strategico CAPITALE UMANO	OS3 <b>Favorire l'inserimento lavorativo e la qualificazione del capitale umano</b>	OP 3.1 Formazione e Lavoro
		OP 3.2 Supportare l'incontro domanda-offerta di lavoro, volto a favorire l'inserimento occupazionale
Ambito Strategico TURISMO, CULTURA E IMPRENDITORIALITA'	OS4 <b>Favorire la produttività e la competitività del sistema territoriale</b>	OP 4.1 Garantire servizi informativi per la competitività del territorio
		OP 4.2 Potenziare la qualificazione delle imprese e delle filiere
		OP 4.3 Promozione e valorizzazione del territorio e delle filiere anche attraverso il partenariato pubblico/privato
		OP 4.4 Progetto Turismo
Ambito Strategico INFRASTRUTTURE	OS5 <b>Infrastrutture</b>	OP 5.1 Progetto Unione Regionale "Infrastrutture" FDP
AREA STRATEGICA II - SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E REGOLAZIONE DEL MERCATO		
Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
Ambito Strategico SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	OS6 <b>Qualità e tecnologia per servizi più accessibili ed efficaci</b>	OP 5.1 Qualità e tecnologia per servizi più accessibili ed efficaci
Ambito Strategico 2 VIGILANZA E LEGALITA'	OS7 <b>Favorire la fiducia nel mercato</b>	OP 6.1 Favorire la fiducia nel mercato
		OP 6.2 Potenziare la vigilanza
		OP 6.3 Risoluzione alternativa delle controversie
AREA STRATEGICA III - EFFICIENTAMENTO ECONOMICO-PATRIMONIALE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE		
Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
Ambito Strategico EFFICIENTAMENTO ECONOMICO E PATRIMONIALE	OS8 <b>Garantire l'efficienza di gestione</b>	OP 8.1 Potenziamento e qualificazione del capitale umano camerale
		OP 8.2 Efficientamento gestionale

		OP 8.3 Garantire la tempestività dei pagamenti
		OP 8.4 Attuazione piano di razionalizzazione delle dotazioni informatiche
		OP 8.5 Incentivazione della riscossione spontanea del diritto annuale
		OP 8.6 Riscossione coattiva crediti diritto annuale
Ambito Strategico VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E ISTITUZIONALI	OS9 <b>Comunicare efficacemente e garantire la trasparenza</b>	OP 9.1 Implementazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza
		OP 9.2 Rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e miglioramento comunicazione esterna

Nello stesso Piano Performance approvato con Delibera della Giunta camerale sono stati individuati gli obiettivi individuali assegnati al Segretario Generale, unico dirigente dell'Ente.

In relazione alle azioni e agli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, si rimanda al citato Piano performance, sezione "Analisi di Genere", nonché al Piano triennale di azioni positive 2025-2027 di competenza della Giunta su proposta del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Informazioni di maggiore dettaglio sono disponibili sul sito istituzionale:

[Home](#) > [Amministrazione trasparente](#) > [Performance](#) > Benessere organizzativo

### 3.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

#### 1. PREMESSA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, confluito all'interno del P.I.A.O. ai sensi dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, è il documento previsto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 quale modalità attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono "un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (art. 1 comma 5).".

Come illustrato nel PNA 2022, aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, la prevenzione della corruzione nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed Enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. La prevenzione della corruzione è una dimensione del valore pubblico che si persegue in rete: all'interno dell'Ente; tra le Amministrazioni e le Istituzioni; tra la PA e la società civile. La prevenzione della corruzione consiste in misure di ampio spettro che riducono, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo (controlli, trasparenza, formazione) quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo (misure dirette a evitare comportamenti devianti, non di natura penale, ma contrari a norme amministrativo-disciplinari e pertanto di grave allarme sociale). La prevenzione della corruzione mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Obiettivo di tutto l'apparato costruito dal legislatore in tema di corruzione è la realizzazione di una strategia di prevenzione del rischio che agisca su tre dimensioni:

- ridurre opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il PTPC costituisce il programma di attività concrete, con indicazioni delle aree di rischio e dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei relativi tempi. Inoltre il Piano crea un collegamento tra anticorruzione-trasparenza-performance nell'ottica di una gestione sistematica del rischio di corruzione. La gestione del rischio va intesa come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico. Trattandosi di documento programmatico dinamico che pone in atto un processo ciclico e sequenziale, le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi sono sviluppate e modificate a seconda delle risposte ottenute in fase di applicazione per favorire un continuo miglioramento. Con la definizione ed attuazione del presente documento la Camera di Commercio di Reggio Calabria intende:

- a) assicurare l'accessibilità ad una serie di dati, notizie ed informazioni concernenti il proprio Ente ed i suoi agenti;
- b) consentire forme diffuse di controllo sociale dell'operato dell'Ente, a tutela della legalità, della cultura dell'integrità ed etica pubblica;
- c) garantire una buona gestione delle risorse pubbliche attraverso il "miglioramento continuo" nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi ai clienti;
- d) perseguire il principio della lotta alla corruzione come miglioramento continuo delle procedure seguite per lo svolgimento delle attività.

Gli uffici ed i servizi della Camera di commercio sono disciplinati, in relazione alle vigenti disposizioni di legge, statutarie e regolamentari, in base ai predetti criteri ed al rispetto dei principi di garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, professionalità e responsabilità, delle pari opportunità fra uomini e donne ed a quello di distinzione tra indirizzo e controllo ed attuazione e gestione dell'azione amministrativa. Nei confronti dei dipendenti della Camera di commercio di Reggio Calabria trovano applicazione le disposizioni del "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" – allegato al CCNL 22.01.2004", nonché del "Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Reggio Calabria approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.7 del 31/1/2014, redatto alla luce del D.P.R. n.62/2013, dell'art. 54 del d. lgs. n.165/2001 e nel rispetto delle linee guida emanate dall'Autorità nazionale anticorruzione, da ultimo aggiornato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 46 del 14/6/2024.

Per quanto riguarda le misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, l'elenco degli obblighi di pubblicazione, con l'indicazione dei responsabili dell'elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione sono riportati di seguito nell'apposita scheda di questo documento (Scheda B). Il PTPC si applica alla Camera di commercio di Reggio Calabria e alle sue due Aziende Speciali "INFORMA" e Stazione Sperimentale delle industrie e dei derivati dagli agrumi.

### **1.1 Il contesto esterno e il contesto interno**

Per quanto al contesto esterno nel quale opera la Camera di commercio, è interessante osservare l'Indice di Percezione della Corruzione elaborato annualmente da Transparency International che classifica i Paesi in base al **livello di corruzione percepita nel settore pubblico**, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad un pubblico di esperti. Il **punteggio finale** è determinato in base a una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). L'edizione 2023 conferma il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il nostro Paese al 42° posto nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione. Quanto al contesto interno, si rinvia alla sezione 4.1 per le informazioni sulla struttura organizzativa.

## **2. RUOLI E RESPONSABILITÀ**

Di seguito viene ripercorso il processo di elaborazione del Piano e sono definite le responsabilità delle varie fasi.



Indicazione degli uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano		
Fase	Attività	Soggetti Responsabili
Elaborazione /aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PIAO, sezione rischi corruttivi e trasparenza)	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Giunta Camerale Responsabile anticorruzione (Segretario Generale – OIV)
	Individuazione dei contenuti del Piano	Giunta Camerale Responsabile di prevenzione della corruzione
	Redazione	Responsabile di prevenzione della corruzione
Adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PIAO, sezione rischi corruttivi e trasparenza)		Giunta Camerale
Attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PIAO, sezione rischi corruttivi e trasparenza)	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dati	Aree/Servizi/Uffici indicati nel Piano Triennale
	Controllo dell'attuazione del Piano e delle iniziative previste	Responsabile di prevenzione della corruzione/Referenti (per la parte di rispettiva competenza)
Monitoraggio e audit del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PIAO, sezione rischi corruttivi e trasparenza)	Attività di monitoraggio periodico da parte dei soggetti interni delle P.A. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione	Soggetti responsabili indicati nel Piano Triennale
	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio anticorruzione	OIV

La figura del Responsabile della prevenzione è stata accuratamente delineata nell'allegato 3 del PNA 2019.

La figura del R.P.C. è stata interessata dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La disciplina unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne rafforza il ruolo; prevede poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Ora il responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.).

Il RPCT svolge i compiti per legge previsti e, per l'adempimento degli stessi, può in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio dei referenti di competenza, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Nelle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'Ente e che alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPCT, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Un modello a rete, quindi, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione. Dal d.lgs. 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e in particolare quelle dell'OIV. Ciò al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

In tal senso, si prevede, da un lato, la facoltà all'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, co. 1 lett. h), d.lgs. 97/2016). Dall'altro lato, si prevede che la relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione anche all'OIV (art. 41, co. 1, lett. l), d.lgs. 97/2016).

Oltre ai compiti attribuiti dal legislatore, il RPCT è stato anche indicato quale soggetto tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT, ciò al fine di assicurare l'inserimento effettivo dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) (cfr. Delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016).

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'ANAC ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o riceva segnalazioni su casi di presunta corruzione.

Il RPCT della Camera di commercio di Reggio Calabria è il Segretario Generale, il quale è coadiuvato dai Referenti per le prevenzioni, individuati nei Responsabili dei Servizi incaricati di E.Q., che concorrono alla attuazione delle misure per prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne e monitorarne il rispetto da parte dei dipendenti del Servizio cui sono preposti.

Il RPCT provvede anche:

- a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
- b) a proporre la modifica del piano in presenza di datti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercourse ovvero di aggiornamento modifiche degli obiettivi di performance a protezione del calore pubblico;
- c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione.

Il Responsabile della prevenzione, entro il 15 dicembre di ogni anno (scadenza prorogata per quest'anno al 31 gennaio) pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo stesso Responsabile lo ritenga opportuno, riferisce sull'attività.

L'organismo di valutazione ha funzioni proprie in tema di accountability e trasparenza, nonché una specifica funzione in tema di Codice di comportamento. In tema di prevenzione della corruzione, l'O.I.V., unitamente al Segretario Generale, è tenuto a partecipare al processo di gestione del rischio tenendo in considerazione il tema della corruzione nello svolgimento dei propri compiti e a svolgere un ruolo di contrasto alla corruzione attraverso le proprie responsabilità nell'ambito della trasparenza amministrativa.

Il presidio degli aspetti disciplinari dell'anticorruzione è affidato all'Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.), tenuto a svolgere i procedimenti disciplinari di competenza e a effettuare le comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Trattandosi della struttura che opera in relazione al Codice di comportamento, è competente altresì a proporre gli eventuali aggiornamenti.

Dipendenti e collaboratori dell'Ente, infine, sono chiamati all'osservanza del P.T.P.C. e del Codice di comportamento e sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito, tutelati dagli opportuni strumenti di garanzia.

Il R.A.S.A per l'Ente è il Provveditore, nominato con determinazione del Segretario Generale n. 83 del 26 Marzo 2021.

## **2.1 Il coinvolgimento degli stakeholder**

Il Segretario Generale nella qualità di Responsabile di prevenzione della corruzione, mediante pubblicazione sul sito web istituzionale di un apposito avviso, ha avviato una procedura aperta di consultazione ai fini della predisposizione del PTPC, quale specifica sezione del P.I.A.O., rivolta agli stakeholders esterni con possibilità di far pervenire eventuali osservazioni e/o contributi. Si dà atto che non è stato presentato nessuno specifico contributo tramite il suddetto canale.

I portatori di interesse istituzionali dalla Camera di commercio di Reggio Calabria, individuati anche ai fini della rendicontazione sociale sono:

### **LE ISTITUZIONI**

- Uffici periferici delle Amministrazioni Pubbliche Centrali;
- Le istituzioni di governo del territorio: Regione, enti locali e relativi enti strumentali;
- Istituti di previdenza ed assistenza: INPS, INAIL;
- Agenzie fiscali

### **IL MONDO ECONOMICO**

- Imprese
- Associazioni di rappresentanza, che costituiscono gli interlocutori privilegiati
- Ordini professionali
- Sistema bancario e finanziario
- Consumatori

### **IL SISTEMA CULTURALE, LE FORMAZIONI SOCIALI, L'OPINIONE PUBBLICA**

- Sistema della formazione e cioè tutti i destinatari dei progetti per la conoscenza approfondita del mercato del lavoro e lo sviluppo del capitale umano nelle imprese e nelle istituzioni;
- Università, Enti di ricerca, Centri studi;
- Terzo settore;
- Media: rappresentano i canali tradizionali e innovativi attraverso i quali e con i quali la Camera dialoga quotidianamente;

### **GLI STAKEHOLDERS INTERNI E STRUMENTALI**

- Organi collegiali: sono incaricati di assumere le decisioni fondamentali per la vita dell'Ente e risultano destinatari di specifiche attività di servizio;
- Personale interno: è costituito dalle risorse umane che operano entro la struttura organizzativa dell'Ente;
- Fornitori: rappresentano i soggetti che offrono alla Camera di Commercio di Reggio Calabria beni e servizi di mercato.

## **3. AREE DI RISCHIO: METODOLOGIA**

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

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

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

### **Mappatura dei processi**

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legate; deve essere effettuata da parte di tutte le PA, delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici per le aree obbligatorie di rischio individuate dalla normativa e dal PNA (Area A: acquisizione e progressione del personale; Area B: contratti pubblici; Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico immediato per il destinatario; Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico immediato per il destinatario), alle quali si aggiungono le Aree Specifiche. Le Aree si articolano nelle sottoaree e nei processi puntualmente descritti nel P.N.A.

## Valutazione del rischio

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo, fase e/o attività e comprende:

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

## Trattamento del rischio

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

A tal proposito l'A.N.AC., evidenzia un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o Ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

## Monitoraggio

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.

La verifica dell'attuazione delle misure previste può essere svolta direttamente dal R.P.C.T., coadiuvato dal suo staff, in via ordinaria, verso processi e misure appartenenti ad Aree individuate a rischio e, in via straordinaria, verso processi – a prescindere dalla classificazione del rischio – per i quali siano emerse situazioni di particolare gravità conseguenti a segnalazione di illeciti, interventi della magistratura, etc.

La legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione.

Uno degli elementi portanti del Piano, in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti, è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di maladministration e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in "obbligatorie", perché contenute in prescrizioni normative, e "ulteriori", caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull'intera organizzazione.

Ai fini dell'aggiornamento del Piano, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha promosso, già nel corso del 2019, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, proseguendo il lavoro svolto a partire dall'anno precedente, provvedendo in particolare a:

- confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare l'attuale P.T.P.C.;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita dal P.T.P.C. di seguito descritta.

Le risultanze di questi approfondimenti sono state confermate e implementate tenendo conto delle indicazioni metodologiche fornite da Unioncamere nazionale.

### **3.1 Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi**

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio.

In particolare, le schede utilizzate comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dalla Camera, seguendo le proprie specificità operative.

Le schede utilizzate per rilevare i punti salienti dell'analisi di ciascuna delle 4 Aree obbligatorie indicate all'Allegato 2 del P.N.A. 2013, e delle Aree Specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

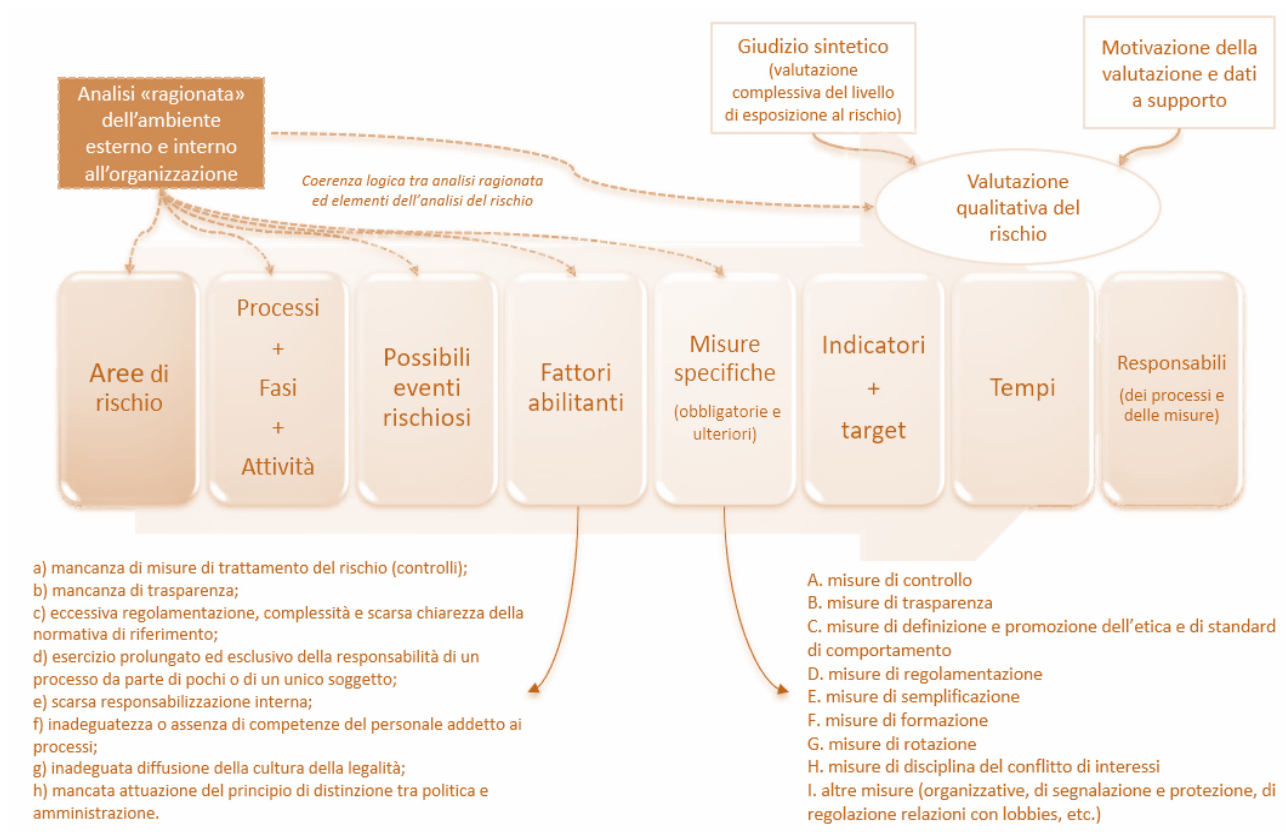
- per ciascuna Area, processo, fase/attività, i possibili rischi di corruzione (classificati anche secondo le famiglie indicate da ANAC per il monitoraggio dei P.T.P.C. sulla piattaforma creata nel Luglio del 2019). Tali famiglie sono di seguito riportate:
  - A. misure di controllo
  - B. misure di trasparenza
  - C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
  - D. misure di regolamentazione
  - E. misure di semplificazione
  - F. misure di formazione
  - G. misure di rotazione
  - H. misure di disciplina del conflitto di interessi
  - I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)
- per ciascun rischio, i fattori abilitanti: a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa - es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli);
- per ciascun processo, fase/attività e per ciascun rischio, le misure obbligatorie e/o ulteriori (denominate specifiche) che servono a contrastare l'evento rischioso;
- le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all'intera organizzazione o a più Aree della stessa;
- per ciascun processo e misura il relativo responsabile;
- per ciascuna misura, il relativo indicatore e target di riferimento;
- per ciascuna misura, la tempistica entro la quale deve essere messa in atto per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio prende spunto dalle indicazioni del PNA per la valutazione del grado di rischio dei propri processi. A fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Lo schema seguito (un esempio) è riportato di seguito:

Giudizio sintetico (valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio)	Motivazione della misurazione applicata e dati a supporto
Medio-Alto	Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (mancanza di trasparenza e scarsità di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti interessi economici, elevata discrezionalità e impatti significativi sull'immagine della Camera. La Camera adotta opportunamente misure di trasparenza e controllo in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità delle fasi.

Le schede utilizzate per la valutazione del rischio richiamano quattro fasce di rischio così modulate sulla base dell'esperienza sino ad oggi maturata: BASSO (da 0 a 4), MEDIO (da 4,01 a 9), MEDIO-ALTO (da 9,01 a 14), ALTO (da 14,01 a 25).

Il modello che ne discende è di seguito sinteticamente rappresentato:



## Area A - Acquisizione e progressione del personale

[illegible]

Legenda: il testo in colore rosso evidenzia il livello a cui si è svolta l'analisi del rischio (processo, fase o attività). Se l'analisi viene svolta a livello di processo, comprende tutte le attività sottostanti, se viene svolta a livello di fase, comprende solo le attività sottostanti alla fase interessata, se viene svolta a livello di attività, si riferisce solo ad accadimenti legati all'attività stessa e non all'intera fase, né all'intero processo. Nelle colonne denominate "O/U" si trova la specifica delle misure a carattere obbligatorio o ulteriore.

### 3.2 Trattamento del rischio

L'ultima fase del processo di gestione del rischio, ossia il trattamento del rischio, è consistita nell'identificazione delle misure da implementare per neutralizzare o, comunque, ridurre quei rischi di fenomeni corruttivi individuati all'esito dell'attività di mappatura e valutazione del rischio.

Le Linee Guida ANAC individuano le seguenti misure minime da adottare:

- codice di comportamento;
- trasparenza;
- inconfiribilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- formazione;
- tutela del dipendente che segnala illeciti;
- rotazione o misure alternative;
- monitoraggio.

Nell'adozione di tali misure preventive, si è tenuto in debito conto del sistema di controllo interno esistente.

### 3.3 Le misure anticorruzione generali e specifiche

Il P.T.P.C. deve individuare una serie di iniziative ed azioni anticorruzione.

Com'è noto, i presidi di anticorruzione o di prevenzione di disfunzioni amministrative significative potranno essere gestiti dagli Enti mediante le misure di prevenzione già adottate, laddove il monitoraggio annuale non abbia evidenziato situazioni difformi da attenzionare, ciascun Ente potrà quindi riproporre l'adozione di misure di prevenzione generiche e specifiche che si sono rivelate efficaci.

Di seguito l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dalla Camera di commercio.

Tipologia di misura	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	Applicazione delle norme in materia di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti	continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione straordinaria	S.G.	continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e del Codice di Comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Reggio Calabria. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti	continuo



una condizione di conflitto di interessi anche potenziale;

4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità;

5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera;

6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Camera;

7. il dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.

Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	- astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi. - le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice etico portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconferibilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconferibilità / incompatibilità	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	SG – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	continuo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Incarichi extraistituzionali	Applicazione delle norme in materia di incarichi extraistituzionali	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	

Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Divieti post-employment- (pantouflage)	Applicazione delle norme in materia di Divieti post-employment- (pantouflage)	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	
PTPCT e formazione	Misure di formazione	Formazione rivolta a tutti i dipendenti e mirata all’aggiornamento delle competenze nelle tematiche dell’etica e della legalità, con specifico riferimento ai processi propri dell’Ente camerale e alle relative aree a rischio.	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti	continuo
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	<p>E’ inattuabile per le funzioni dirigenziali, essendo in servizio un unico dirigente.</p> <p>Come indicato dall'ANAC nella delibera n. 13/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche, anche con controlli a campione; la condivisione delle attività tra i dipendenti e la trasparenza interna delle attività, assicurata anche grazie alla telematizzazione dei processi; la previsione di una gestione collegiale nelle fasi del procedimento più esposte a rischio di corruzione.</p>	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	continuo
Trasparenza	Misure di trasparenza	<p>-rispetto della normativa in materia di trasparenza, con specifico riferimento agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013.</p> <p>- rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità dal codice di cui al D.Lgs. 36/2023- rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche</p> <p>- pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel</p>	S.G. – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti/ tutti i dipendenti interessati /O.I.V.	continuo

sito internet –

rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, di cui al D.Lgs. 196/2003 e Regolamento (UE) 2016/679 – attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	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.	S.G.	continuo
----------------	-------------------------------------	--	------	----------

Controllo	Misure di controllo	effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti il S.G. ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Camera in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.	Responsabile della misura SG – Responsabili dei Servizi/Uffici/procedimenti e tutti i dipendenti interessati	continuo
-----------	---------------------	---	--	----------

#### Specificazioni:

##### Codice di comportamento

Il Codice rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, e costituisce elemento essenziale del Piano Triennale di prevenzione della corruzione della Camera di Commercio di Reggio Calabria, confluito nel PIAO – sezione rischi corruttivi e trasparenza, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modifiche dalla L. n. 113/2021.

Il Codice tiene conto, in via primaria, delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, rubricato “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, da ultimo aggiornato con D.P.R. del 13 Giugno 2023 n. 81, che ne costituisce la base minima ed indefettibile, caratterizzandosi sostanzialmente in una declinazione delle regole generali in esso contenute, in relazione alle specificità dell'Amministrazione.

La Camera di Commercio rientra, infatti, nell'ambito di applicazione del D.P.R. n. 62/2013 per espresso richiamo, all'articolo 2, a tutte le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Reggio Calabria tiene inoltre conto delle linee guida elaborate dall'Autorità nazionale anticorruzione n. 75 del 24 ottobre 2013 e n. 177 del 19 febbraio 2020, le quali

forniscono indicazioni sia in merito alla procedura da seguire ai fini della redazione del codice sia in merito ai contenuti specifici.

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Reggio Calabria è stato approvato con delibera della Giunta camerale delibera giuntale n. 7 del 31/01/2014, all'esito della procedura che si è svolta ai sensi della normativa vigente e delle richiamate Linee Guida.

L'Amministrazione ha dato ampia diffusione al Codice – ai sensi dell'articolo 17, commi 1 e 2, del D.P.R. n. 62/2013 – anche mediante pubblicazione nella intranet camerale e trasmissione via email a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione, a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi, nonché alle imprese fornitrici di servizi in favore dell'Amministrazione, le quali hanno provveduto ad informare i rispettivi collaboratori a qualsiasi titolo.

La Camera di Commercio di Reggio Calabria ha organizzato specifici incontri formativi rivolti a tutti i dipendenti per meglio diffondere e spiegare il contenuto delle disposizioni contenute nel Codice.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha predisposto, anche con il coinvolgimento dell'UPD, la bozza di aggiornamento del "Codice di Comportamento della Camera di Commercio di Reggio Calabria".

In particolare, gli aggiornamenti proposti tengono conto delle seguenti modifiche normative:

- il D.P.R. del 13 Giugno 2023 n. 81 che ha modificato il D.P.R. 16 aprile 2013 n.62 con riferimento, nello specifico, all'utilizzo da parte dei dipendenti pubblici delle nuove tipologie informatiche e dei social media, al ruolo e funzione del dirigente in riferimento alla formazione e crescita professionale dei collaboratori;

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modifiche dalla L. n. 113/2021 che ha introdotto l'obbligo di adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale è confluito anche il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- il comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs 165/01 (divieto di pantouflage), già previsto come misura nel PIAO, in continuità con i precedenti PTPC;

- l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come modificato dall'art. 1 della L. n. 179/2017 concernente le Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, nonché le relative linee Guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311/2023 e la specifica procedura adottata dalla Giunta della Camera di commercio con delibera n. 30 del 12/04/2024;

- le nuove figure di Responsabile Unico del Progetto (RUP), di responsabile di fase e di collaboratore del RUP, ex art. 15 del nuovo codice degli appalti di cui al D. LGS. 36/2023;

- la riorganizzazione dell'Ente con la soppressione della figura dei Responsabili di Settore;

La proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento è stata sottoposta all'OIV per la previa acquisizione del relativo parere previsto dalla normativa vigente, il quale ha espresso parere favorevole, di cui al prot. 7650 del 03/05/2024.

Come previsto dalla Linee guida approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 il testo di aggiornamento è stato preliminarmente sottoposto all'approvazione da parte della Giunta di cui alla delibera n. 36 del 10 Maggio 2024.

Il testo aggiornato con le modifiche e la relazione illustrativa sono stati quindi sottoposti alla procedura partecipativa pubblicata sul sito camerale e comunicata con nota prot. 11277 del 10/05/2024 alle OO.SS. e R.S.U., all'esito della quale non è pervenuta nessuna osservazione in merito.

Il testo di aggiornamento, attualmente vigente, è stato quindi confermato dalla Giunta con la successiva deliberazione conclusiva n. 46 nella riunione del 14 Giugno 2024.

### **Misure di disciplina del conflitto di interesse**

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis, della L. 241/1990 e del D.P.R. n. 62/2013, dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale e devono segnalare tempestivamente tali situazioni.

Ai sensi dell'articolo 30 dello Statuto il Presidente della Camera di Commercio, i Componenti della Giunta e del Consiglio devono astenersi dal prendere parte alle deliberazioni e dall'adottare gli atti nei casi di incompatibilità con l'argomento posto all'ordine del giorno. Le disposizioni sull'obbligo di astensione trovano applicazione anche nei confronti del Segretario Generale che viene sostituito nella funzione da un componente del Consiglio camerale o della Giunta più giovane di età.

### **Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali**

Le autorizzazioni allo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali vengono rilasciate ai sensi della normativa vigente e nel rispetto della disciplina delle incompatibilità.

### **Pantouflage**

La legge n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter. Si tratta di un vincolo per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non

poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La stessa norma, oggetto di specifici approfondimenti con il PNA 2022, chiarisce che la conseguenza della violazione del c.d. divieto di pantouflage ricade su contratti conclusi e su incarichi conferiti con la sanzione di carattere civilistico della nullità: "I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Misure volte a prevenire tale fenomeno:

- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- la previsione nei contratti, ordinativi di affidamento, atti di incarico o altro documento avente natura negoziale o regolativa, dell'obbligo per il contraente di dichiarare, in relazione al c.d. divieto di pantouflage, di non aver violato quanto previsto dalla normativa vigente di cui al D.lgs. n. 165/2001.

### **Rotazione del personale**

La misura relativa alla rotazione del personale è approfondita, in particolare, nell'allegato 2 del PNA 2019.

Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, la rotazione va correlata all'esigenza di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In questi casi, come evidenziato nell'allegato 2 del PNA 2019 in continuità con i precedenti chiarimenti forniti sempre dall'ANAC, le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. A questo orientamento si è adeguata la Camera di commercio di Reggio Calabria, ente di piccole dimensioni e contraddistinto da funzioni specialistiche, nel quale sono state sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscono un effetto analogo a quello della rotazione, quali: il rafforzamento delle misure della trasparenza interna delle attività, assicurata anche grazie alla telematizzazione dei processi; la previsione di una gestione collegiale nelle fasi del procedimento più esposte al rischio di corruzione; la previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato; la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia delle correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale.

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

### **Tutela del whistleblower**

Per quanto riguarda l'adozione di misure per la tutela del whistleblower, l'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower". La norma è stata successivamente modificata ad opera del d.lgs. 179/2017. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela, già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In particolare, la norma garantisce il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Secondo le disposizioni della normativa vigente sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie: a) la tutela dell'anonimato; b) il divieto di discriminazione; c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso. La procedura in oggetto è stata quindi oggetto di ulteriori modifiche a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 24/2023 e delle relative linee guida rilasciate da Anac con le quali vi è stato un rafforzamento degli obblighi previsti dalla normativa. La Giunta camerale con la delibera n. 30 del 12/04/2024 ha disposto:

- l'approvazione dell'apposita procedura per il ricevimento delle segnalazioni e la loro gestione;
- l'adesione al progetto Whistleblowing PA per l'utilizzo, a titolo gratuito, della piattaforma informatica realizzata dall'Associazione Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions (impresa sociale del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali) che consente di gestire in modo efficace e sicuro le segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing).

La Camera di commercio ha quindi messo a disposizione, all'interno del proprio sito istituzionale in un'apposita sezione dedicata, l'accesso alla piattaforma digitale per consentire l'invio di segnalazioni di illecito e irregolarità nel rispetto delle garanzie previste dalla normativa vigente.

### **Formazione**

Nel corso del 2025, come programmato anche nel Piano Performance 2025-2027, l'Ente camerale prevede attività formativa rivolta a tutto il personale camerale in materia di anticorruzione e trasparenza.

### **Il diritto di accesso civico**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. A garanzia della stessa la legge ha previsto, dapprima con l'art. 5 del d.lgs. 33 del 2013, il diritto di accesso civico, che in seguito alla modifica apportata nel 2016 con il d.lgs. 97, dispone, al primo comma, che: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione". In seguito, ad opera della stessa modifica di cui sopra, è stato introdotto il "Freedom of Information Act" (FOIA), trattasi di un accesso civico generalizzato che riguarda i documenti ed i dati detenuti da una P.A., per i quali non sussiste uno specifico obbligo di pubblicazione e che consentono di conoscere l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni. In relazione allo stesso il secondo comma dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013 dispone che: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013". Il d.lgs. 97/2016 ha, inoltre, eliminato la previsione di uno specifico Programma per la trasparenza sostituendolo con una "Sezione" del PTPC.

La Camera pubblica nel proprio sito istituzionale i dati sull'organizzazione e sull'attività secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 così come modificato dal d. lgs. n. 97/2016 e le altre prescrizioni vigenti. La tempistica di pubblicazione dei dati è indicata nell'allegato B al presente documento.

Con l'accesso civico, ai sensi dell'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, si disciplina la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle p.a. e dagli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione dei documenti. Quindi le società pubbliche – nei limiti dell'art. 2bis- sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito, sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte; l'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione. Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del D. Lgs. 33/2013, applicando le Linee Guida di cui alla Delibera ANAC 1309/2016, valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata.

### **3.4 Obiettivi strategici**

Il concetto di corruzione da prendere come riferimento per la definizione della presente sezione. ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nello specifico, sulla base delle considerazioni generali che precedono, si intende:

- evidenziare come la Camera abbia adottato le misure anticorruzione previste dalla normativa di riferimento;
- dare attuazione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente;
- prevenire i fenomeni di corruzione in merito ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita al personale della Camera preordinato a trarne un vantaggio privato personale.

A tal riguardo, come espressamente previsto dall'art. 1, co. 8, della Legge n. 190/2012, modificata dal D. Lgs. n. 97/2016 (c.d. Decreto FOIA), la Camera, nell'approvare il presente documento ritiene che gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, consistano nel:

- Ridurre le opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

## 4 – MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

### 4.1 Monitoraggio effettuato dalla Camera

La Camera ha già in essere una strategia integrata offline-online per l'ascolto degli stakeholders.

In sintesi, la strategia punta a raccogliere spunti sui seguenti principali aspetti:

- Camera di Commercio: identità a livello generale
- Piano anticorruzione: obiettivi strategici ed accessibilità
- Comunicazione online dell'Ente.

Gli strumenti di ascolto sono attualmente i seguenti:

- **off line:**
  - contatto costante con i principali stakeholder assicurato dalla presenza negli organi camerali dei rappresentanti del territorio di tutte le categorie economiche oltre che delle organizzazioni sindacali e dei Consumatori;
  - attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari organizzati dall'Ente, tramite la somministrazione e l'elaborazione di questionari;
  - Giornata della Trasparenza – CRM
- **on line:**
  - Nella sezione "La Camera" nell'home page del sito compare inoltre l'informazione "Sede e orari" con l'indirizzo e-mail cui scrivere per informazioni, suggerimenti, pareri, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente".

### 4.2 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 - una vera e propria funzione di internal auditing - che culmina nella funzione di verifica sull'assolvimento degli adempimenti degli obblighi di trasparenza e di integrità. Secondo quanto previsto dall'art. 14, c. 4 lett. a), f), g) infatti gli OIV:

- sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC;
- monitorano il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni ed elaborano una Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- promuovono ed attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

A tal fine gli OIV svolgono nel corso dell'anno un'attività di audit, anche sul processo di elaborazione e attuazione del Piano triennale. I risultati dei controlli confluiscono nella Relazione annuale che gli OIV devono presentare.

Gli esiti delle verifiche sono trasmessi anche agli organi politico-amministrativi dell'amministrazione, che è opportuno ne tengano conto al fine dell'aggiornamento degli obiettivi strategici in materia di lotta alla corruzione e per l'elaborazione dei contenuti del nuovo Piano triennale.

L'audit svolto dagli OIV è funzionale anche all'individuazione di inadempimenti che possono dar luogo alla responsabilità prevista dall'art. 11, comma 9, del decreto legislativo 150/09.

Dal d.lgs. n.97/2016 risulta l'intento di creare una maggiore sinergia tra l'attività del Responsabile di prevenzione della corruzione e l'Organismo indipendente di valutazione. E' prevista infatti la facoltà da parte dell'OIV di chiedere al RPC informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41 co.1 lett. h) del d. lgs. n.97/2016) nonché la trasmissione all'Organismo indipendente di valutazione della relazione annuale da parte del RPC contenente i risultati dell'attività svolta.

### 4.3 Attività di reporting verso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il monitoraggio interno all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione viene svolto secondo le seguenti modalità:

- La responsabilità del monitoraggio è assegnata al Segretario Generale, responsabile della individuazione dei contenuti del Piano, nonché del controllo del procedimento di elaborazione, attuazione ed aggiornamento del Piano Triennale, coadiuvato dai Referenti/Responsabili dei servizi per quanto di rispettiva competenza e dalle unità di staff "unità di supporto ai sistemi di qualità, misurazione, valutazione e controllo di gestione", "unità di coordinamento comunicazione interna/esterna" e "ufficio legale";
- il monitoraggio è effettuato due volte l'anno, come previsto dal PNA 2022.

#### **4.4 Relazione annuale sulle attività svolte**

Il Responsabile della prevenzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroga da parte dell'ANAC, pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo stesso Responsabile lo ritenga opportuno, riferisce sull'attività.

### **1. SEZIONE TRASPARENZA**

#### **5.1 Premessa**

Con la legge 190/2012 la trasparenza amministrativa ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). La stessa Corte Costituzionale, nella sentenza 20/2019, ha evidenziato come la trasparenza amministrativa con la legge 190/2012 è divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione. La stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo rende quindi necessaria una adeguata programmazione.

Una delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 è stata la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano medesimo.

Come l'Autorità ha indicato nella delibera n. 1310/2016, il PTPCT deve contenere una sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, co. 3, d.lgs. 33/2013), caratteristica essenziale della sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività.

#### **5.2 Misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il Responsabile provvede all'aggiornamento delle misure, in collaborazione con i Responsabili dei Servizi delle tre Aree organizzative dell'amministrazione e con il supporto del Responsabile dell'Ufficio 2-4 Servizi Istituzionali e Affari Generali, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

L'attuale modalità organizzativa prevede la pubblicazione dei dati forniti dai Responsabili dei Servizi per la parte di propria competenza, in continuità, attraverso i referenti che curano la gestione del sito internet camerale con il supporto dell'Ufficio di staff "Unità di coordinamento comunicazione interna/esterna", previamente condivisi con il Responsabile per la trasparenza.

Nel corso del triennio 2025-2027 si continuerà ad utilizzare la procedura web based Pubblicamera realizzata da Infocamere S.c.a.r.l. che consente - grazie all'integrazione con altre procedure in uso alla Camera di Commercio - una migliore gestione/pubblicazione delle informazioni relative alla concessione di benefici, ecc.

A seguito dell'avvio, con decorrenza dal 01.01.2024, della cosiddetta "digitalizzazione dei contratti pubblici", la sezione 'Bandi di gara e contratti' del sito camerale verrà adattata per assicurare il rispetto delle indicazioni del D. Lgs. n.36/2023. A riguardo, essendo in corso la realizzazione del nuovo sito camerale (vedesi Determinazione del Segretario Generale n. 312 del 21.10.2024), la sezione "amministrazione trasparente" verrà aggiornata nella parte relativa ai "bandi di gara e contratti" per renderla ancor più rispondente alle indicazioni della Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, per come modificata con Delibera ANAC 601 del 19 dicembre 2023, in modo da assicurare la corretta pubblicazione delle informazioni inerenti gli affidamenti.

Inoltre, considerato che la BDNCP (Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici) dal 1° gennaio 2024 assicura la pubblicazione dei dati individuati all'art. 28, co. 3, del nuovo codice, tra cui quelli già previsti dall'art. 1, co. 32, della legge 190/2012 pertanto abrogato dal nuovo codice:

- Non è più prevista, per alcuna procedura contrattuale, la predisposizione del file XML e l'invio ad ANAC della PEC, entro il 31 gennaio, con indicazione del luogo di pubblicazione di detto file; di conseguenza, perdono di efficacia le relative specifiche tecniche che disciplinavano le modalità di compilazione e pubblicazione del file XML e di invio ad ANAC della dichiarazione di adempimento.



- Per i contratti conclusi entro il 2023: gli obblighi di pubblicazione dei dati in questione risultano adempiuti pubblicando nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti” le informazioni di cui all’art. 4 della delibera 39/2016 in formato digitale standard aperto, secondo le modalità indicate dalla stessa delibera.
- Per i contratti non conclusi entro il 2023: la trasparenza degli stessi dati già previsti dall’art. 1, co. 32 della l. 190/2012 e ora indicati nell’art. 28, co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante comunicazione tempestiva degli stessi, cioè nell’immediatezza della loro produzione, alla BDNCP tramite SIMOG (cfr. Comunicato congiunto ANAC-MIT, delibera 582 del 13 dicembre 2023). Le stazioni appaltanti pubblicano in “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, il link tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso SIMOG.
- Per i contratti la cui procedura si avvia dal 1° gennaio 2024: la trasparenza dei dati già previsti dall’art. 1, co. 32 della l. 190/2012, e ora indicati nell’art. 28 co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante la trasmissione degli stessi dati alla BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto e che includono anche quelli indicati all’art. 28, co. 3 del nuovo codice (vedesi delibere ANAC 261 e 264 del 20 giugno 2023, e successivi aggiornamenti).

### 5.3 Vigilanza e monitoraggio sugli obblighi in materia di trasparenza

La Camera di Commercio di Reggio Calabria, con deliberazione di Giunta camerale n. 13 del 28 marzo 2013, ha nominato, secondo quanto previsto dall’art. 43 del d. lgs. n.33/2013, Responsabile per la trasparenza il Segretario Generale dott.ssa Natina Crea.

Il Responsabile svolge l'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'OIV, all'A.NA.C. e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Di seguito si riportano:

- con riferimento alle misure anticorruzione, la **mappatura dei processi (Scheda A)**;
- con riferimento alle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, **l’elenco degli obblighi di pubblicazione**, con l’indicazione dei responsabili dell’elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione (**Scheda B**).

Con riferimento alle **schede di rischio** con le relative misure specifiche anticorruzione si rimanda all’**Allegato 1.1** al presente documento.

## Aree a rischio

ELENCO AREE GENERALI		ELENCO AREE SPECIFICHE		Questo elenco è collegato ai fogli "SR" per l'analisi e valutazione del rischio
A) Acquisizione e progressione del personale		E) Area sorveglianza e controlli	1	A) Acquisizione e progressione del personale
B) Contratti pubblici		F) Risoluzione delle controversie	2	B) Contratti pubblici
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		M) Governance e Compliance (Pianificazione, programmazione e controllo, audit, anticorruzione, trasparenza, gestione e valutazione delle performance...)	3	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	4	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio			5	E) Area sorveglianza e controlli
H) Incarichi e nomine			6	F) Risoluzione delle controversie
I) Affari legali e contenzioso			7	G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
L) Gestione rapporti con società partecipate			8	H) Incarichi e nomine
			9	I) Affari legali e contenzioso

Proposte da ANAC per tutti come
Aree generali
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
G) Incarichi e nomine
H) Affari legali e contenzioso

	L) Gestione rapporti con società partecipate
10	M) Governance e Compliance (Pianificazione, programmazione e controllo, audit, anticorruzione, trasparenza, gestione e valutazione delle
11	performance...)
12	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali

Liv. 1		Liv. 2	Liv. 3	Liv.4	
Macro-processo	Area a Rischio (PNA)	Processo	Sotto-processo	Attività	
A1 Performance management, compliance e organizzazione	M) Governance e Compliance (Pianificazione, programmazione e controllo, audit, anticorruzione, trasparenza, gestione e valutazione delle performance...)	A1.1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente	A1.1.1 Pianificazione e programmazione camerale	A1.1.1.1	Relazione Previsionale e Programmatica
				A1.1.1.2	Predisposizione/aggiornamento Bilancio preventivo e PI-RA
				A1.1.1.3	Redazione PIAO (compresa definizione obiettivi/indicatori di performance)
				A1.1.1.4	Definizione e assegnazione del Budget e degli obiettivi
				A1.1.1.5	Elaborazione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
				A1.1.1.6	Altri documenti di programmazione (Programma pluriennale di mandato, Programma triennale e Programma Annuale LLPP, ecc.)
			A1.1.2 Monitoraggio e sistema dei controlli	A1.1.2.1	Rilevazioni ed elaborazioni periodiche
				A1.1.2.2	Time sheet, rilevazioni costi dei processi, misurazione indicatori Pareto, compilazione osservatori, Conto annuale, rendicontazioni per Ministeri, ecc.
				A1.1.2.3	Monitoraggio ciclo della performance e altri indirizzi programmatici contenuti nel PIAO, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi
				A1.1.2.4	Realizzazione indagini di customer satisfaction
			A1.1.3 Rendicontazione	A1.1.3.1	Elaborazione dati e documenti
				A1.1.3.2	Relazione sui risultati
				A1.1.3.3	Relazione sulla performance
				A1.1.3.4	Predisposizione Bilancio sociale/mandato/genere
			A1.1.4 Supporto agli organismi di valutazione e controllo	A1.1.4.1	Attività della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance a supporto Dell'OIV: predisposizione modelli, carte di lavoro, check-list a supporto dell'attività di valutazione dell'OIV ecc.
				A1.1.4.2	Supporto al Collegio dei revisori
		A1.2 Compliance normativa	A1.2.1 Anticorruzione e trasparenza	A1.2.1.1	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (contributo PIAO)
				A1.2.1.2	Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione

	H) Incarichi e nomine			A1.2.1.3	Assolvimento adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione, antiriciclaggio
				A1.2.1.4	Codice di comportamento e gestione Whistleblowing
				A1.2.2.1	Gestione degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute/sicurezza dei lavoratori e adempimenti in materia di privacy previsti dal D. Lgs. 196/2003
	M) Governance e Compliance (Pianificazione, programmazione e controllo, audit, anticorruzione, trasparenza, gestione e valutazione delle performance...)	A1.3 Organizzazione camerale	A1.3.1 Organizzazione camerale	A1.3.1.1	Predisposizione e aggiornamento organigrammi, ordini di servizio, attribuzione compiti ad uffici, carichi di lavoro
				A1.3.1.2	Stesura ed aggiornamento regolamenti
				A1.3.1.3	Sistemi di gestione aziendale (Qualità, ambiente, ecc.)
			A1.3.2 Sviluppo del personale	A1.3.2.1	Sistemi di valutazione: Performance individuale, progressioni e competenze professionali
				A1.3.2.2	Definizione fabbisogni formativi (sezione PIAO)
				A1.3.2.3	Organizzazione e partecipazione a Corsi di formazione "trasversali" (es. soft skill, aiuti di stato, ecc.)
				A1.3.2.4	Attività connesse alle politiche per il benessere organizzativo: Anti mobbing, Pari opportunità, attività svolta dai componenti del Comitato Unico di Garanzia (art. 21 legge n. 183/10) e partecipazione a OPI (Organismo Paritetico per l'Innovazione)
				A1.3.2.5	Piano occupazionale triennale/annuale (sezione PIAO)
				A1.3.2.6	Relazione sugli esuberanti
				A1.3.2.7	Definizione profili professionali e mappatura posizioni di lavoro
			A1.3.3 Gestione e sviluppo dei sistemi informativi camerali	A1.3.3.1	Adeguamento ed evoluzione dei sistemi informativi camerali a supporto dell'erogazione dei servizi (ad eccezione di siti WEB e canali social cfr Comunicazione)
			A1.3.4 Processi di riorganizzazione	A1.3.4.1	Gestione processi di accorpamento, associazione di funzione, processi "straordinari" di razionalizzazione e per la semplificazione e l'efficacia/efficienza dei servizi
			A1.3.5 Gestione del CRM evoluto di sistema anche con l'impiego di strumenti I.A.	A1.3.5.1	Gestione del rapporto con l'utenza mediante il CRM evoluto di sistema (piattaforma promossa e gestita da Unioncamere in rete con le CCIAA)

A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato		A2.1 Gestione e supporto organi	A2.1.1 Gestione e supporto organi istituzionali	A2.1.1.1	Gestione degli organi istituzionali e dei relativi provvedimenti: predisposizione e archiviazione determine/delibere gestione convocazioni, ordini del giorno e verbali
				A2.1.1.2	Segreteria Organi, Presidenza e gestione delle relative agende
				A2.1.1.3	Rinnovo Organi, ivi compresa elaborazione dati economici per attribuzione seggi Consiglio camerale
			A2.1.2 Rapporti istituzionali con il territorio e gestione delle partecipazioni attive	A2.1.2.1	Gestione delle partecipazioni attive
				A2.1.2.2	Gestione dei contatti con le Associazioni di categoria e gli altri stakeholders del territorio
				A2.1.2.3	Onorificenze e Premi
				A2.1.2.4	Eventi storici e speciali e Patrocini
	I) Affari legali e contenzioso	A2.1.3 Assistenza e tutela legale	A2.1.3.1	Assistenza legale ai vertici camerali	
			A2.1.3.2	Assistenza legale ai settori dell'ente	
			A2.1.3.3	Gestione delle vertenze giudiziarie di carattere civile, amministrativo, tributario e penale concernenti la CCIAA	
			A2.1.3.4	Gestione attività nell'ambito del contenzioso con dipendenti/ex dipendenti	
			A2.1.3.5	Produzione di atti legali per le procedure di recupero dei crediti, ivi comprese le insinuazioni nei fallimenti per recupero del Diritto annuale	
	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	A2.2 Promozione e sviluppo dei servizi camerali	A2.2.1 Scouting risorse nazionali e comunitarie	A2.2.1.1	Monitoraggio opportunità derivanti dall'accesso alla programmazione dei fondi europei a livello regionale e nazionale e dalla partecipazione camerale a progetti europei
			A2.2.2 Promozione dei servizi camerali	A2.2.2.1	Promozione e commercializzazione dei servizi camerali

		A2.3 Protocollo e gestione documentale	A2.3.1 Protocollo generale	A2.3.1.1	Protocollo informatico (es. GEDOC): acquisizione a mezzo posta elettronica/PEC, protocollazione e smistamento agli uffici
			A2.3.2 Gestione documentale	A2.3.2.1	Affrancamento e spedizione documenti
				A2.3.2.2	Archiviazione, ricerche d'archivio camerale, selezione e scarto d'archivio (fisica e digitale)
				A2.3.2.3	Predisposizione/aggiornamento manuali di gestione documentale, conservazione a norma, conservazione digitale (sostitutiva e relativa agli atti nativamente digitali), ecc.
A3 Comunicazione	I) altre Aree Generali	A3.1 Comunicazione	A3.1.1 Comunicazione istituzionale e verso l'utenza	A3.1.1.1	Gestione campagne di comunicazione/newsletter (anche attraverso il CRM)
				A3.1.1.2	Sportello URP - assistenza all'utenza - gestione reclami
				A3.1.1.3	Predisposizione e aggiornamento Carta/Guida ai Servizi
				A3.1.1.4	Progettazione, sviluppo e aggiornamento siti WEB e canali social (comprese pubblicazioni su Albo camerale on-line)
				A3.1.1.5	Produzioni multimediali
				A3.1.1.6	Stampa: rassegna stampa, rapporti con la stampa /conferenze stampa
				A3.1.1.7	Grafica, produzioni tipografiche (opuscoli e brochure), utilizzo logo e immagine coordinata
				A3.1.1.8	Organizzazione e gestione campagne di comunicazione a supporto del lancio, della diffusione e della promozione dei servizi camerali
			A3.1.2 Comunicazione interna	A3.1.2.1	Gestione intranet e iniziative di comunicazione interna (ivi incluso house organ)
B1 Risorse umane	A) Acquisizione e progressione del personale	B1.1 Gestione del personale	B1.1.1 Acquisizione del personale e selezioni interne	B1.1.1.1	Procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato, progressioni verticali
				B1.1.1.2	Assegnazione e rinnovo incarichi di responsabilità (Dirigenziali, Elevate qualificazioni e altre responsabilità)
				B1.1.1.3	Attivazione forme di lavoro flessibili/atipiche di lavoro (compresi i tirocinanti)

	I) altre Aree Generali		B1.1.2 Trattamento giuridico del personale	B1.1.2.1	Tenuta fascicoli personali e stati matricolari dei dipendenti e gestione procedimenti concernenti status, diritti e doveri dei dipendenti (aspettative, congedi parentali, diritti sindacali, concessioni part time, ecc.)
				B1.1.2.2	Procedimenti disciplinari
				B1.1.2.3	Determinazione trattamenti accessori (fondo del personale dirigenziale e non)
				B1.1.2.4	Gestione dei rapporti tra la CCIAA e le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali
		B1.1.3 Trattamento economico del personale		B1.1.3.1	Gestione giornaliera e mensile delle presenze/assenze del personale (ivi comprese le denunce)
				B1.1.3.2	Gestione malattie e relativi controlli
				B1.1.3.3	Gestione buoni mensa
				B1.1.3.4	Gestione missioni (rimborso spese di viaggio per dipendenti e per i partecipanti agli Organi Camerali)
				B1.1.3.5	Gestione economica del personale camerale (retribuzioni, assegni pensionistici)
				B1.1.3.6	Liquidazione dei gettoni di presenza ai componenti degli Organi Camerali e Gestione Redditi Assimilati (ivi compresi i tirocinanti)
				B1.1.3.7	Gestione adempimenti fiscali /previdenziali (comprese le dichiarazioni)
				B1.1.3.8	Gestione pensionistica (ivi comprese ricongiunzioni, riscatti, prestiti, ecc..)
B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede	B) Contratti pubblici	B2.1 Acquisti	B2.1.1 Acquisti beni e servizi	B2.1.1.1	Elenchi/albi fornitori (verifica possesso requisiti, predisposizione provvedimenti di iscrizione, revisioni periodiche, ecc.)
				B2.1.1.2	Gestione acquisto di beni e servizi di uso comune
				B2.1.1.3	Gestione gare e procedure di acquisto di beni e servizi, anche tramite mercato elettronico
				B2.1.1.4	Verifiche corretta esecuzione servizi e collaudi
				B2.1.1.5	Supporto alle aree per l'acquisto di beni e servizi
				B2.1.1.6	Magazzino
				B2.1.1.7	Acquisti con cassa economale (o minute spese)
	G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	B2.2 Patrimonio e servizi di sede	B2.2.1 Patrimonio	B2.2.1.1	Gestione inventario: Tenuta inventario di beni mobili ed immobili
				B2.2.1.2	Gestione contratti di locazione attiva e passiva per ospitare servizi e attività dell'ente
				B2.2.1.3	Vendita cespiti patrimoniali



	B) Contratti pubblici		B2.2.2 Servizi di sede e patrimonio immobiliare	B2.2.2.1	Manutenzione patrimonio immobiliare
				B2.2.2.2	Assistenza hardware/software: gestione infrastrutture informatiche e gestione della rete camerale
				B2.2.2.3	Esecuzione contratti di pulizia, custodia e sorveglianza
				B2.2.2.4	Centralino/reception
				B2.2.2.5	Gestione automezzi
				B2.2.2.6	Servizi ausiliari e altri (autisti, traslochi interni, facchinaggio, ecc.)
				B2.2.2.7	Gestione della concessione in uso interno delle sale camerali
B3 Bilancio e finanza	G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	B3.1 Diritto annuale	B3.1.1 Incasso diritto annuale e gestione ruoli	B3.1.1.1	Pagamento annuale, solleciti
				B3.1.1.2	Predisposizione notifica atti e relativa gestione
				B3.1.1.3	Gestione dei ruoli esattoriali da diritto annuale e delle istanze di sgravio
				B3.1.1.4	Rapporti con l'Utenza
				B3.1.1.5	Rateizzazione degli importi iscritti a ruolo
				B3.1.1.6	Ricorsi giurisdizionali in commissione tributaria
		B3.2 Contabilità e finanza	B3.2.1 Contabilità	B3.2.1.1	Predisposizione Bilancio consuntivo
				B3.2.1.2	Gestione documentazione contabile attiva e relativa emissione di reversali
				B3.2.1.3	Gestione documentazione contabile passiva e relativa emissione di mandati
				B3.2.1.4	Reintegro cassa minute spese (ex art. 44)
				B3.2.1.5	Altre rilevazioni contabili, ivi compresa la gestione contabile delle partecipazioni
				B3.2.1.6	Gestione fiscale tributaria
			B3.2.2 Finanza	B3.2.2.1	Gestione Conto corrente bancario
				B3.2.2.2	Gestione Conto corrente postale
				B3.2.2.3	Operazioni di Cassa ex art. 42
C1 Semplificazione e trasparenza	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	C1.1 Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi	C1.1.1 Istruttoria pratiche su istanza di parte e aggiornamento Registro Imprese, REA, AA	C1.1.1.1	Pratiche telematiche e a sportello di iscrizione / modifica / cancellazione (su istanza) al RI/ REA/ AA ivi compresa l'assistenza informativa (pratiche sospese, errori visure, solleciti, ecc.) a sportello e a distanza (web, mail, telefono), da gestire anche con strumenti di I.A.

				C1.1.1.2	Deposito bilanci, ivi compresa l'assistenza informativa sui bilanci inviati
				C1.1.1.3	Verifica di legittimità, regolarità, possesso dei requisiti per l'esercizio di attività imprenditoriali regolamentate e controllo a campione delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di atto notorio e assegnazione qualifiche
				C1.1.1.4	Adempimenti procedure concorsuali/curatori fallimentari
			C1.1.2 Procedure abilitative	C1.1.2.1	Pratiche di Ruoli Periti ed esperti e Conducenti
				C1.1.2.2	Esami di idoneità abilitanti per l'esercizio dell'attività (Agenti di Affari in Mediazione, Ruolo conducenti, ecc.)
			C1.1.3 Operazioni d'Ufficio	C1.1.3.1	Iscrizioni, modifiche, cancellazioni e altre operazioni d'ufficio
			C1.1.4 Interrogazione del Registro Imprese e altre attività di sportello	C1.1.4.1	Rilascio certificati, visure, elenchi, copie, nulla osta e parametri economici per cittadini extracomunitari, autenticazione copie di atti e ricerche e navigazione visuale RI, rilascio visure e certificati per elenchi abrogati, registri e ruoli periti ed esperti, ecc.
				C1.1.4.2	Vidimazione e bollatura libri, formulari, vidimazione firme, ecc.
			C1.1.5 Servizi informativi e formativi connessi al Registro Imprese	C1.1.5.1	Iniziative di informazione, divulgazione e formazione sul Registro Imprese per imprese, ordini e associazioni
			C1.1.6 Servizi per la valorizzazione dei dati del Registro Imprese	C1.1.6.1	Partecipazione ad iniziative di valorizzazione dei dati del Registro Imprese e di divulgazione economica a supporto della PA
				C1.1.6.2	Accesso al patrimonio informativo del Registro Imprese da parte di forze dell'ordine, Prefetture, agenti di riscossione e altre autorità competenti
			C1.1.7 Accertamenti violazioni amministrative RI, REA e AIA	C1.1.7.1	Accertamento violazioni amministrative Registro Imprese (in favore dell'Erario), REA e AIA (in favore della CCIAA)
	E) Area sorveglianza e controlli	C1.2 Gestione SUAP	C1.2.1 Servizi SUAP rivolti alla PA	C1.2.1.1	Gestione su convenzione di iniziative per l'interoperabilità del SUAP con sistemi informativi della PA e gestione dei rapporti con le Autorità competenti nell'ambito dei procedimenti

			C1.2.2 Servizi SUAP rivolti alle imprese	C1.2.2.1	Servizi di formazione ed assistenza alla predisposizione e invio di pratiche al SUAP
C2 Tutela e regolazione	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	C2.1 Tutela della proprietà industriale	C2.1.1 Supporto alla presentazione delle domande di deposito marchi, brevetti e altri titoli di proprietà intellettuale	C2.1.1.1	Deposito marchi e brevetti e altri titoli di proprietà intellettuale nei sistemi informativi ministeriali
			C2.1.2 Interrogazione registri e altre attività di sportello	C2.1.2.1	Rilascio attestati dei marchi e dei brevetti concessi dall'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi e ricerche di anteriorità
			C2.1.3 Servizi informativi, formativi e di assistenza specialistica in materia di proprietà industriale	C2.1.3.1	Servizi di informazione e orientamento in materia di proprietà industriale
				C2.1.3.2	Assistenza specialistica alle imprese in materia di proprietà industriale (Gestione centri PATLIB, Patent Library e PIP - Patent Information Point)
	E) Area sorveglianza e controlli	C2.2 Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato	C2.2.1 Predisposizione strumenti a tutela dell'equità contrattuale	C2.2.1.1	Pubblicazione/raccolta usi e consuetudini, predisposizione e promozione strumenti a tutela dell'equità contrattuale (contratti tipo, codici, verifica clausole vessatorie)
			C2.2.2 Servizi a supporto dei consumatori	C2.2.2.1	Sportelli e servizi informativi a supporto dei consumatori per segnalazioni in materia di pubblicità ingannevole, sportello condominio, energia/telefonia, ecc.
			C2.2.3 Servizi a garanzia della regolarità di concorsi e operazioni a premio a tutela del consumatore e della fede pubblica	C2.2.3.1	Concorsi a premio (chiusura e verifica di regolarità della procedura di assegnazione)
			C2.2.4 Iniziative di repressione della concorrenza sleale	C2.2.4.1	Gestione commissioni per la formulazione di pareri tecnici e proposte in tema di repressione della concorrenza sleale ex art. 2601 cc

	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	C2.3 Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti	C2.3.1 Servizi di orientamento in materia di etichettatura e conformità prodotti	C2.3.1.1	Servizi di orientamento per le imprese in materia di conformità dei prodotti (iniziative di informazione alle imprese agroalimentari in materia di etichettatura dei prodotti immessi in commercio, ecc.)
	C2.3.2 Vigilanza sicurezza prodotti e settori		C2.3.2.1	Attività di vigilanza in materia di conformità e sicurezza prodotti e vigilanza su specifici settori (es. intermediazione immobiliare, laboratori per le attività connesse alla materia, vigilanza magazzini generali)	
	E) Area sorveglianza e controlli	C2.4 Sanzioni amministrative	C2.4.1 Gestione sanzioni amministrative ex L. 689/81	C2.4.1.1	Emissioni di ordinanze (ingiunzione, archiviazione, confisca e dissequestro) a seguito di accertamento della CCIAA e di altri organi competenti
				C2.4.1.2	Audizione interessati, presentazione scritti difensivi a verbali di contestazione sanzioni
				C2.4.1.3	Gestione ruoli sanzioni amministrative (Predisposizione dei ruoli, gestione contenziosi, gestione istanze di sgravio)
		C2.5 Metrologia legale	C2.5.1 Attività di verifica e vigilanza metrologica	C2.5.1.1	Verifiche prime e periodiche su strumenti nazionali
				C2.5.1.2	Controlli casuali e in contraddittorio su strumenti in servizio
				C2.5.1.3	Gestione dell'elenco dei titolari di strumenti di misura (anche ex utenti metrici)
				C2.5.1.4	Vigilanza su strumenti immessi sul mercato e in servizio e vigilanza su imballaggi
			C2.5.2 Attività connesse alle autorizzazioni dei Centri tecnici per tachigrafi analogici e digitali	C2.5.2.1	Verifiche ispettive per l'accertamento dei requisiti di autorizzazione dei centri tecnici e la successiva sorveglianza
			C2.5.3 Tenuta elenco, concessione e vigilanza marchi di identificazione dei metalli preziosi	C2.5.3.1	Gestione del Registro degli Assegnatari dei diritti di saggio e marchio (Iscrizione, modifica e cancellazione)
				C2.5.3.2	Gestione delle procedure di concessione e rinnovo dei marchi di identificazione dei metalli preziosi (istruttoria, distribuzione punzoni, ecc.)

			C2.5.3.3	Gestione procedure di verifica ispettiva presso la sede dell'assegnatario
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	C2.6 Registro nazionale dei protesti	C2.6.1 Aggiornamento Registro Protesti su istanza di parte	C2.6.1.1	Accettazione domande di cancellazione dal Registro Informatico dei protesti per avvenuto pagamento, per illegittimità o erroneità e per riabilitazione concessa dal Tribunale
		C2.6.2 Servizi informativi sul Registro Protesti	C2.6.2.1	Pubblicazione dell'Elenco Ufficiale dei protesti cambiari
		C2.6.3 Interrogazione del Registro Protesti e altre attività di sportello	C2.6.3.1	Rilascio visure e certificazioni relative alla sussistenza di protesti
F) Risoluzione delle controversie	C2.7 Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi	C2.7.1 Servizi di arbitrato	C2.7.1.1	Gestione procedure di arbitrato
		C2.7.2 Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale	C2.7.2.1	Gestione procedure di mediazione e conciliazione B2B, B2C, C2C
		C2.7.3 Servizi di composizione delle crisi da sovraindebitamento	C2.7.3.1	Servizi di gestione preventiva e stragiudiziale delle crisi d'impresa attraverso l'istituzione di Organismi per la Composizione assistita delle crisi da sovraindebitamento e per la liquidazione del patrimonio (OCC)
		C2.7.4 Servizi di informazione e formazione in materia di composizione delle controversie	C2.7.4.1	Attività informativa, formativa e di orientamento ai temi della risoluzione alternative delle controversie
		C2.7.5 Servizi di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa (ex DL 118/21)	C2.7.5.1	Gestione istanze composizione negoziata crisi di impresa
E) Area sorveglianza e controlli	C2.8 Rilevazione prezzi/tariffe e borse merci	C2.8.1 Gestione Borsa Merci e sale di contrattazione	C2.8.1.1	Governo e vigilanza attività di Borsa e assistenza deputazione di Borsa/Commissioni di borsa

			C2.8.2 Rilevazione prezzi e tariffe	C2.8.2.1	Rilevazione prezzi e tariffe per committenze terze (ISTAT, MIPAAF, ecc.) e segnalazioni a "Mister prezzi"
				C2.8.2.2	Servizi di monitoraggio prezzi (listini prezzi opere edili, comparazione offerte commerciali luce/gas, monitoraggio prezzi per stazioni appaltanti, ecc.)
		C2.9 Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo	C2.9.1 Controlli prodotti delle filiere del Made in Italy (vitivinicolo-olio- altri prodotti tipici)	C2.9.1.1	Gestione controlli prodotti delle filiere del made in Italy (vitivinicolo- olio- altri prodotti tipici)
				C2.9.1.2	Gestione organismo di controllo (vitivinicolo- olio-altri prodotti tipici)
		D1 Internazionalizzazione	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	D1.1 Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export	D1.1.0 Bandi/Contributi per le attività di informazione, formazione e assistenza all'export
D1.1.1 Servizi informativi, monitoraggio mercati, formazione e orientamento all'export	D1.1.1.1				Servizi on line e off line di informazione, orientamento, formazione, workshop e country presentation per i mercati, informazioni tecniche e aggiornamenti normativi
	D1.1.1.2				Promozione partecipazioni collettive a fiere nazionali e all'estero (in collaborazione con ICE)
D1.1.2 Servizi di supporto alle imprese e follow up delle iniziative all'estero	D1.1.2.1			Scouting, profilazione e check-up per orientamento ai mercati	
	D1.1.2.2			Incoming di buyer e operatori esteri sul territorio nazionale, comprensiva di selezione aziende locali e organizzazione di B2B tra imprese	
	D1.1.2.3			Accoglienza delegazioni imprenditoriali e istituzionali estere	
	D1.1.2.4			Promozione e valorizzazione dell’attrattività del territorio e delle opportunità di investimento offerte dai territori in Italia e all'estero	
	D1.1.2.5			Diffusione e follow-up delle attività realizzate da ICE e Gruppo CdP	

			D1.1.3 Assistenza specialistica per l'export (SAS)	D1.1.3.1	Progetti e servizi di assistenza specialistica alle imprese sul territorio italiano ed estero (analisi di mercato e strategie export, ricerca partner, supporto tecnico, legale e commerciale)
				D1.1.3.2	Servizio di assistenza alle imprese in materia di gare/appalti e linee di finanziamento comunitarie e internazionali
	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	D1.2 Servizi certificativi per l'export	D1.2.1 Servizi certificativi per l'export	D1.2.1.1	Rilascio documenti doganali, quali carnet ATA e carnet CPD, certificati d'origine, codici meccanografici e documenti per l'esportazione (visti, attestati, ecc.)
D2 Digitalizzazione	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	D2.1 Servizi per la digitalizzazione delle imprese (gestione Punti Impresa digitale)	D2.1.0 Bandi/Contributi per l'assistenza alla digitalizzazione delle imprese	D2.1.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi per le attività di assistenza alla digitalizzazione delle imprese
			D2.1.1 Servizi informativi, di supporto e di orientamento al digitale, all'innovazione, i4.0, Agenda Digitale e I.A.	D2.1.1.1	Percorsi formativi di base, supporto informativo e predisposizione di materiale informativo per library digitali
				D2.1.1.2	Servizi di assistenza e orientamento a domanda collettiva (es. Atlante I4.0)
				D2.1.1.3	Attività di promozione dei servizi del PID presso le imprese (Digital Promoter)
			D2.1.2 Interazione con i Competence Center e le altre strutture partner nazionali e regionali	D2.1.2.1	Sviluppo accordi con associazioni, partner tecnologici, strutture e iniziative regionali, Digital Innovation Hub, Competence Center, European Digital Innovation Hub, Enti di ricerca e Università per la produzione di servizi dei PID

			D2.1.3 Servizi di assessment, orientamento e assistenza finanziaria per la digitalizzazione delle imprese (a domanda individuale)	D2.1.3.1	Servizi di assessment (remoti e in presenza) del grado di "maturità digitale", del fabbisogno di innovazione, della cybersecurity
				D2.1.3.2	Servizi di mentoring e laboratori esperienziali sul tema digitale
				D2.1.3.3	Erogazione di interventi personalizzati presso Sportelli informativi sulle opportunità offerte dai programmi europei, nazionali e regionali in favore della digitalizzazione
	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	D2.2 Servizi connessi all'agenda digitale	D2.2.1 Rilascio CNS, firma digitale e rinnovo certificati di sottoscrizione e di autenticazione	D2.2.1.1	Rilascio Carta Nazionale dei servizi (CNS) CON firma digitale su supporto (SMART CARD, TOKEN USB, ALTRO)
			D2.2.2 Rilascio, rinnovo e sostituzione carte tachigrafiche	D2.2.2.1	Rilascio carte tachigrafiche e Rinnovo e sostituzione carte tachigrafiche
			D2.2.3 Altri servizi connessi all'agenda digitale	D2.2.3.1	Rilascio e promozione dello SPID e Attività connesse alla fatturazione elettronica
				D2.2.3.2	Cassetto digitale
			D2.2.4 Gestione fascicolo elettronico d'impresa	D2.2.4.1	Formazione e gestione del Fascicolo informatico di impresa
	D3 Turismo e cultura	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	D3.1 Iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali	D3.1.0.1	Programmazione, gestione ed erogazione di contributi e altre forme di sostegno finanziario alle imprese per la realizzazione di interventi nell'ambito del turismo, dei beni culturali e della valorizzazione delle eccellenze territoriali



			D3.1.1 Servizi informativi per l'orientamento e la promozione in materia di turismo e beni culturali	D3.1.1.1	Studi, ricerche, osservatori in materia di turismo e beni culturali finalizzati all'assistenza a imprese e PA
				D3.1.1.2	Seminari informativi e iniziative di divulgazione in materia di turismo e beni culturali
	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		D3.1.2 Progetti istituzionali per lo sviluppo dell'industria del turismo e dei beni culturali e per la valorizzazione delle eccellenze produttive in ottica di marketing territoriale	D3.1.2.1	Gestione di iniziative integrate di valorizzazione delle risorse turistiche e dei beni culturali
				D3.1.2.2	Gestione di iniziative integrate di valorizzazione delle eccellenze produttive (produzioni agroalimentari tipiche, moda, artigianato, ecc.)
				D3.1.2.3	Attività di promozione dell'attrattività dei territori locali attraverso i media internazionali
				D3.1.2.4	Organizzazione (diretta e/o in rete) di eventi destinati agli operatori del turismo e dei beni culturali
	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali		D3.1.3 Servizi di assistenza specialistica in materia di turismo, beni culturali ed eccellenze produttive	D3.1.3.1	Assistenza alle imprese per lo sviluppo imprenditoriale in ambito turistico, supporto ai processi di sviluppo internazionale e supporto al B2B nell'ambito del turismo, dei beni culturali e delle eccellenze produttive
			D4.1 Servizi per l'accesso al mondo del lavoro	D4.1.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi per i servizi volti all'accesso al mondo del lavoro
					Attività info-formative per il raccordo tra sistema formativo e mondo del lavoro
				D4.1.1.1	Orientamento in situazione ( <i>job shadowing</i> , visite aziendali collettive, sessioni di orientamento sul campo, ecc..)
D4 Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità			D4.1.2 Servizi per la transizione dal percorso formativo al lavoro (a domanda collettiva)	D4.1.2.1	Gestione Registro nazionale per l'alternanza scuola lavoro - RASL
				D4.1.2.2	Assistenza alla progettazione di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, anche attraverso la sottoscrizione di Accordi con enti, amministrazioni, ecc.

				D4.1.2.3	Attivazione e gestione contatti con le aziende per stage e tirocini formativi e di orientamento
			D4.1.3 Iniziative a supporto dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (a domanda collettiva)	D4.1.3.1	Analisi, studi e ricerche per il monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese (es. Excelsior) e relative azioni di diffusione, promozione, informazione e formazione
				D4.1.3.2	Supporto di base alla D/O di lavoro: alimentazione e promozione della piattaforma di matching
			D4.1.4 Servizi individuali per l'orientamento e la transizione al mondo del lavoro	D4.1.4.1	Supporto personalizzato per l'orientamento e la transizione al mondo del lavoro
		D4.2 Orientamento alla creazione d'impresa	D4.2.0 Bandi/Contributi per l'orientamento alla creazione d'impresa	D4.2.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi per l'orientamento alla creazione d'impresa
			D4.2.1 Servizi di orientamento alla costituzione di nuove imprese a domanda collettiva	D4.2.1.1	Informazione e orientamento all'autoimpiego e alla creazione d'impresa attraverso la rete degli Sportelli SNI
			D4.2.2 Servizi individuali di orientamento alla costituzione di nuove imprese	D4.2.2.1	Assistenza one-to-one per la verifica dell'idea imprenditoriale e per la costituzione della nuova impresa
	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	D4.3 Certificazione competenze	D4.3.0 Bandi/Contributi per la certificazione competenze	D4.3.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi per la certificazione competenze
			D4.3.1 Iniziative a supporto della certificazione delle competenze (a domanda collettiva)	D4.3.1.1	Iniziative di informazione e orientamento a supporto della certificazione delle competenze

			D4.3.2 Servizi individuali a supporto della certificazione delle competenze	D4.3.2.1	Supporto personalizzato per la certificazione delle competenze
D5 Ambiente, Energia e sviluppo sostenibile	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	D5.1 Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile	D5.1.0 Bandi/Contributi per le iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile	D5.1.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi per le iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile e della transizione energetica
			D5.1.1 Attività integrata in materia di ambiente, sviluppo sostenibile e transizione energetica	D5.1.1.1	Corsi di formazione in materia di ambiente, sviluppo sostenibile e transizione energetica
				D5.1.1.2	Iniziative integrate di promozione e divulgazione in materia di ambiente e transizione energetica
			D5.1.2 Servizi di assistenza tecnico-specialistica in materia ambientale ed ESG	D5.1.2.1	Assessment in tema di sostenibilità e assistenza specialistica per il miglioramento delle performance aziendali
				D5.1.2.2	Assistenza attività di monitoraggio e reporting di sostenibilità
				D5.1.2.3	Assistenza tecnico-specialistica individuale in materia ambientale, energia e sviluppo sostenibile (certificazioni socio-ambientali, percorsi di CSR, ecc.)
	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	D5.2 Tenuta albo gestori ambientali	D5.2.1 Gestione albo gestori ambientali (solo capoluogo di regione)	D5.2.1.1	Iscrizione/modifica/cancellazione/revisione all'Albo Nazionale Gestori ambientale (compresa assistenza informativa) ed attività connesse
				D5.2.1.2	Gestione dei rapporti con il MASE e PA locali
				D5.2.1.3	Esami responsabile tecnico
	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	D5.3 Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale	D5.3.1 Gestione Registri ambientali e MUD	D5.3.1.1	Pratiche di iscrizione/modifica/cancellazione in registri ambientali (RAEE, Produttori di Pile e accumulatori, Registro Gas fluorurati) e raccolta MUD
				D5.3.1.2	Rilascio certificati, visure, elenchi, copie
			D5.3.2 Servizi informativi Registri ambientali e MUD	D5.3.2.1	Iniziative di informazione, divulgazione e formazione su adempimenti ambientali

D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	D6.1 Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa	D6.1.0 Bandi/contributi per le iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa	D6.1.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/contributi per le iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
			D6.1.1 Servizi di assistenza a supporto dello sviluppo delle imprese	D6.1.1.1	Realizzazione di progetti e iniziative in tema di Open Innovation
				D6.1.1.2	Servizi di accompagnamento alla ricerca e all'accesso alle fonti di finanziamento
				D6.1.1.3	Assistenza al potenziamento dei processi aziendali e allo Sviluppo di Reti d'impresa
				D6.1.1.4	Iniziative e partecipazione a Comitati per la crescita e il consolidamento di specifici segmenti imprenditoriali (impresa immigrata, giovanile, sociale)
			D6.1.2 Servizi a supporto dell'innovazione e del trasferimento tecnologico	D6.1.2.1	Assistenza tecnico-scientifica e testing industriale, diretta o attraverso le competenze specialistiche delle Stazioni sperimentali
				D6.1.2.2	Servizi erogati nell'ambito della rete Enterprise Europe Network e di altri programmi (ricerca partner tecnologici, brokeraggio tecnologico B2B, assessment tecnologici, ecc.)
			D6.1.3 Servizi a supporto del ricambio generazionale e della trasmissione d'impresa	D6.1.3.1	Servizi di orientamento e assistenza specialistica a supporto della continuità d'impresa tramite ricambio generazionale e/o trasmissione d'impresa
			D6.1.4 Sostegno all'accesso al credito	D6.1.4.1	Iniziative e supporto per migliorare le condizioni di accesso al credito da parte delle imprese
			D6.1.5 Servizi a supporto dell'imprenditorialità femminile	D6.1.5.1	Iniziative di promozione delle imprese femminili (realizzate anche attraverso l'operatività del C.I.F.)

		D6.1.6 Servizi di assistenza a supporto allo sviluppo delle infrastrutture	D6.1.6.1	Promozione di iniziative per la realizzazione e gestione di infrastrutture funzionali allo sviluppo di imprese e territorio
		D6.1.7 Servizi individuali di assistenza per lo sviluppo d'impresa	D6.1.7.1	Gestione di percorsi individuali per lo sviluppo d'impresa
	D6.2 Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni	D6.2.0 Bandi/Contributi per la qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni	D6.2.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/contributi per la qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
		D6.2.1 Servizi informativi per la qualificazione delle imprese e delle filiere	D6.2.1.1	Seminari informativi e iniziative di diffusione, promozione e divulgazione in materia di qualificazione delle imprese e delle filiere
		D6.2.2 Servizi di formazione e assistenza specialistica a supporto della qualificazione delle imprese e delle filiere	D6.2.2.1	Assistenza specialistica individuale diretta e/o in rete a supporto della qualificazione delle imprese e delle filiere
	D6.3 Tutela della legalità e contrasto alla criminalità	D6.3.0 Bandi/Contributi per le attività di tutela della legalità e contrasto alla criminalità	D6.3.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi per le attività di Tutela della legalità e contrasto alla criminalità
		D6.3.1 Sportelli legalità	D6.3.1.1	Ascolto e primo accompagnamento sui temi dell'usura e altre iniziative di promozione della legalità
		D6.3.2 Servizi di supporto, informazione, orientamento e divulgazione degli strumenti di trasparenza e del contrasto della criminalità economica e ambientale	D6.3.2.1	Iniziative per la diffusione degli strumenti di trasparenza, per l'educazione alla legalità economica e il supporto alla conoscenza dei mercati (es. osservatori anticontraffazione)

				D6.3.2.2	Attività formativa nell'ambito delle iniziative a tutela della legalità
		D6.4 Osservatori economici e rilevazioni statistiche	D6.4.1 Servizi di informazione economica a supporto della competitività delle PMI	D6.4.1.1	Servizi di informazione statistico-economica a supporto della competitività delle imprese e di altri stakeholder (osservatorio e monitoraggio dell'economia del territorio, studi e ricerche anche mediante l'utilizzo di sondaggi, ecc.)
			D6.4.2 Rilevazioni statistiche per altri committenti e gestione banche dati	D6.4.2.1	Rilevazioni statistiche periodiche per conto dell'ISTAT nell'ambito del Sistema Statistico Nazionale - SISTAN
				D6.4.2.2	Rilevazioni statistiche per altri committenti
				D6.4.2.3	Gestione Banche dati statistico-economiche
E1 Progetti a valere su maggioranza 20% Diritto Annuale	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerali	E1.1 Doppia transizione digitale ed ecologica	E1.1.0 Bandi/Contributi per la doppia transizione digitale ed ecologica	E1.1.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi relativi alla doppia transizione digitale ed ecologica
			E1.1.1 Doppia transizione digitale ed ecologica	E1.1.1.1	Attività per la doppia transizione digitale ed ecologica
		E1.2 Formazione lavoro	E1.2.0 Bandi/Contributi per formazione lavoro	E1.2.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi relativi alla formazione lavoro
			E1.2.1 Formazione lavoro	E1.2.1.1	Formazione lavoro
		E1.3 Quadrilatero	E1.3.0 Bandi/Contributi per Quadrilatero	E1.3.0	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi relativi al Quadrilatero
			E1.3.1 Quadrilatero	E1.3.1.1	Quadrilatero
		E1.4 Internazionalizzazione	E1.4.0 Bandi/Contributi per internazionalizzazione	E1.4.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi relativi all'internazionalizzazione
			E1.4.1 Internazionalizzazione	E1.4.1.1	Internazionalizzazione
		E1.5 Turismo	E1.5.0 Bandi/Contributi per turismo	E1.5.0.1	Attività istruttoria e follow-up per la gestione di Bandi/Contributi relativi al turismo
			E1.5.1 Turismo	E1.5.1.1	Turismo

F1 Altri servizi ad imprese e territorio	G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	F1.1 Valorizzazione patrimonio camerale	F1.1.1 Gestione della concessione in uso di sedi, sale e spazi camerale	F1.1.1.1	Locazioni e concessioni in uso a soggetti esterni di sedi, sale e spazi camerale
			F1.1.2 Erogazione servizi di convegnistica e spazi per eventi	F1.1.2.1	Erogazione servizi di convegnistica e spazi per eventi
			F1.1.3 Gestione biblioteche per la valorizzazione del patrimonio documentale camerale	F1.1.3.1	Accesso e consultazione biblioteca camerale
	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerale	F1.2 Altri servizi di assistenza e supporto alle imprese in regime di libero mercato	F1.2.1 Servizi fieristici	F1.2.1.1	Servizi fieristici erogati attraverso aziende speciali e partecipazioni
			F1.2.2 Servizi di laboratorio	F1.2.2.1	Servizi di analisi chimico-merceologiche e altri servizi di laboratorio
			F1.2.3 Altri servizi erogati in regime di libero mercato	F1.2.3.1	Servizi vari erogati in regime di libero mercato
Z1 Extra	N) Promozione e sviluppo dei servizi camerale	Z1.1 Attività fuori perimetro	Z1.1.1 Attività fuori perimetro	Z1.1.1.1	Stazioni sperimentali
				Z1.1.1.2	Porti
				Z1.1.1.3	Altre attività al di fuori del perimetro ordinario della mission camerale

**Scheda B ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura Responsabile
<b>Disposizioni generali</b>	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) ( <a href="#">link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione</a> )	Annuale	Servizi Istituzionali e Affari Generali
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <a href="#">link</a> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Risorse Umane



	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Ciascun Servizio per la parte di competenza
<b>Organizzazione</b>	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013  (da pubblicare in tabelle)	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo

		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)		Non applicabile alle Camere di Commercio
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo

		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo

		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)		Non applicabile alle Camere di Commercio
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Servizi Istituzionali e Affari Generali e Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Finanza e Controllo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Finanza e Controllo

		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Servizi Istituzionali e Affari Generali/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)		Non applicabile alle Camere di Commercio
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Servizi Istituzionali e Affari Generali

	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile di Prevenzione della Corruzione
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
		Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali/Risorse Umane
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
<b>Consulenti e collaboratori</b>	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
				Per ciascun titolare di incarico:		

		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per la parte di competenza
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Ciascun Servizio per la parte di competenza
<b>Personale</b>	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane

		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Risorse Umane/Finanza e Controllo



		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Finanza e Controllo
	Titolari di incarichi dirigenziali		Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi	Per ciascun titolare di incarico:		

	(dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali  (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane/Finanza e Controllo

		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Risorse Umane

		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Risorse Umane
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Risorse Umane
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Finanza e Controllo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Risorse Umane/Finanza e Controllo

		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Risorse Umane/Finanza e Controllo
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Risorse Umane/Finanza e Controllo
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile di Prevenzione della Corruzione
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo

		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato  (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato  (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane
	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato  (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo	
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali  (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)  (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane/Finanza e Controllo	
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane	
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane/Finanza e Controllo	

				previsti dai rispettivi ordinamenti)		
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Finanza e Controllo
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV  (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di Staff Controllo di Gestione
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di Staff Controllo di Gestione
		Par. 14.2, deliber. CIVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di Staff Controllo di Gestione/Finanza e Controllo
<b>Bandi di concorso</b>		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso  (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Risorse Umane

<b>Performance</b>	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Unità di staff Controllo di Gestione
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di staff Controllo di Gestione
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di staff Controllo di Gestione
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
			(da pubblicare in tabelle)	Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi  (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di staff Controllo di Gestione
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
<b>Enti controllati</b>	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati  (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria



		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	pubblico affidate		
			Per ciascuno degli enti:		
			1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria

				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
				Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo

			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Finanza e controllo
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Finanza e controllo
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014			
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo

		Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali/Finanza e Controllo
				Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali/Finanza e Controllo
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati  (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
				Per ciascuno degli enti:		
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo

			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
			7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Finanza e controllo
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link al sito dell'ente</a> )	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Finanza e controllo
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo

	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e controllo
	Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento  (da pubblicare in tabelle)	<b>Per ciascuna tipologia di procedimento:</b>		
		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardino	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza

		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonchè modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
				<b>Per i procedimenti ad istanza di parte:</b>		

		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per i procedimenti di competenza
<b>Provvedimenti</b>	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ( <i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ( <i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali



Bandi di gara e contratti (secondo le disposizioni del d.lgs. n.36/2023)	Banca dati nazionale dei contratti pubblici - BDNCP	Art.28 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023 e n.261/2023	Collegamento ipertestuale alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici	Collegamento ipertestuale alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
	FASE DI PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Uso delle procedure automatizzate nel ciclo della vita dei contratti pubblici	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle stazioni appaltanti e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
		Art. 40 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	Relazione sul progetto dell'opera e analisi di fattibilità delle eventuali alternative progettuali. Relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute, più eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
		Allegato 1.6 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Dibattito pubblico obbligatorio	Relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico. Relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art.7 dell'allegato). Documento conclusivo della stazione appaltante redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
		Art. 168 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza

FASE DI AGGIUDICAZIONE	Art. 28 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Trasparenza dei contratti pubblici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
PROCEDURE	Art. 140 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	Atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
	Art. 169 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt.95, co.1, lettera e) e 98 (cause di esclusione della gara per gravi illeciti professionali)	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
	Art. 193 d.lgs. n.36/2023 Delibera ANAC n.264/2023	Finanza di progetto - procedura di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
PROCEDURE Affidamento di SPL	Art. 31 d.lgs. n.201/2022 Delibera ANAC n.264/2023	Affidamento di servizi pubblici locali di rilevanza economica	Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art.17. c.2.) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale ad ANAC per la pubblicazione in "Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL" del sito di ANAC unicamente agli altri documenti previsti dagli articolo 10 c.5, 14, c.3, 30, c.2)	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza

	PROCEDURE Pari opportunità e inclusione nei contratti pubblici PNRR e PNC	Art. 47 co.2. e co.9 d.l. n.77/2021Delibera ANAC n.264/2023	Pari opportunità e inclusione nei contratti pubblici PNRR e PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art.46, d.lgs. 11 aprile 2006, n.198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il documento è prodotto a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta.	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
		Art. 47, co. 3-e co. 9, d.l. 77/2021 Delibera ANAC n.264/2023		Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A./ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
		Art. 47, co.3- bis e co.9, d.l. 77/2021 Delibera ANAC n.264/2023		Certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economici nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A./ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
		Art.28 d.lgs. n.36/2023 PNA 2022	Trasparenza dei contratti pubblici	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione , importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo)	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	Segretario Generale coadiuvato dal personale di ciascun servizio in relazione ai procedimenti di competenza
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualsunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizi Istituzionali e Affari Generali

	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione  (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali)  (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
				Per ciascun atto:		
		Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) <i>link</i> al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza

		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Ciascun Servizio per gli atti di competenza
<b>Bilanci</b>	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo

	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di staff Controllo di Gestione
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Provveditorato
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Provveditorato
<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b>	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	Unità di staff Controllo di Gestione
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Unità di staff Controllo di Gestione
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Unità di staff Controllo di Gestione
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di staff Controllo di Gestione

	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo/Servizi Istituzionali e Affari Generali
<b>Servizi erogati</b>	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di coordinamento comunicazione interna/esterna
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Ufficio Legale
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Ufficio Legale
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Ufficio Legale
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati  (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Unità di staff Controllo di Gestione

	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	Unità di coordinamento comunicazione interna/esterna
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Finanza e Controllo
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Finanza e Controllo



<b>Opere pubbliche</b>	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche ( <i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti").A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonchè i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n 50/2016- Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.  (da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione )	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
<b>Interventi straordinari e di emergenza</b>		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza  (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria

		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile alla Camera di Commercio di Reggio Calabria
<b>Altri contenuti</b>	<b>Prevenzione della Corruzione</b>	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	Servizi Istituzionali e Affari Generali
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	Servizi Istituzionali e Affari Generali

		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Responsabile di Prevenzione della Corruzione
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Servizi Istituzionali e Affari Generali
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Ciascun Servizio per le richieste di competenza
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali ( <a href="http://www.rndt.gov.it">www.rndt.gov.it</a> ), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati <a href="http://www.dati.gov.it">www.dati.gov.it</a> e <a href="http://basidati.agid.gov.it/catalogo">http://basidati.agid.gov.it/catalogo</a> gestiti da AGID	Tempestivo	Uffici competenti con il supporto di Infocamere s.c.p.a.
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Ciascun Servizio per gli atti di competenza

		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità  (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	Uffici competenti con il supporto di Infocamere s.c.p.a.
<b>Altri contenuti</b>	<b>Dati ulteriori</b>	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori  (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	....	Ciascun Servizio per la parte di competenza

## 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 4.1 – Struttura organizzativa

La struttura della Camera di Commercio di Reggio Calabria è articolata su due livelli: la macrostruttura e la microstruttura (Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera del Consiglio camerale n. 4 del 27 Aprile 2007, da ultimo modificato con delibera n.7/2019).

La macrostruttura è deliberata dalla Giunta Camerale, che definisce gli ambiti organizzativi di massimo livello in armonia con le scelte strategiche dell'Amministrazione, denominati "Aree".

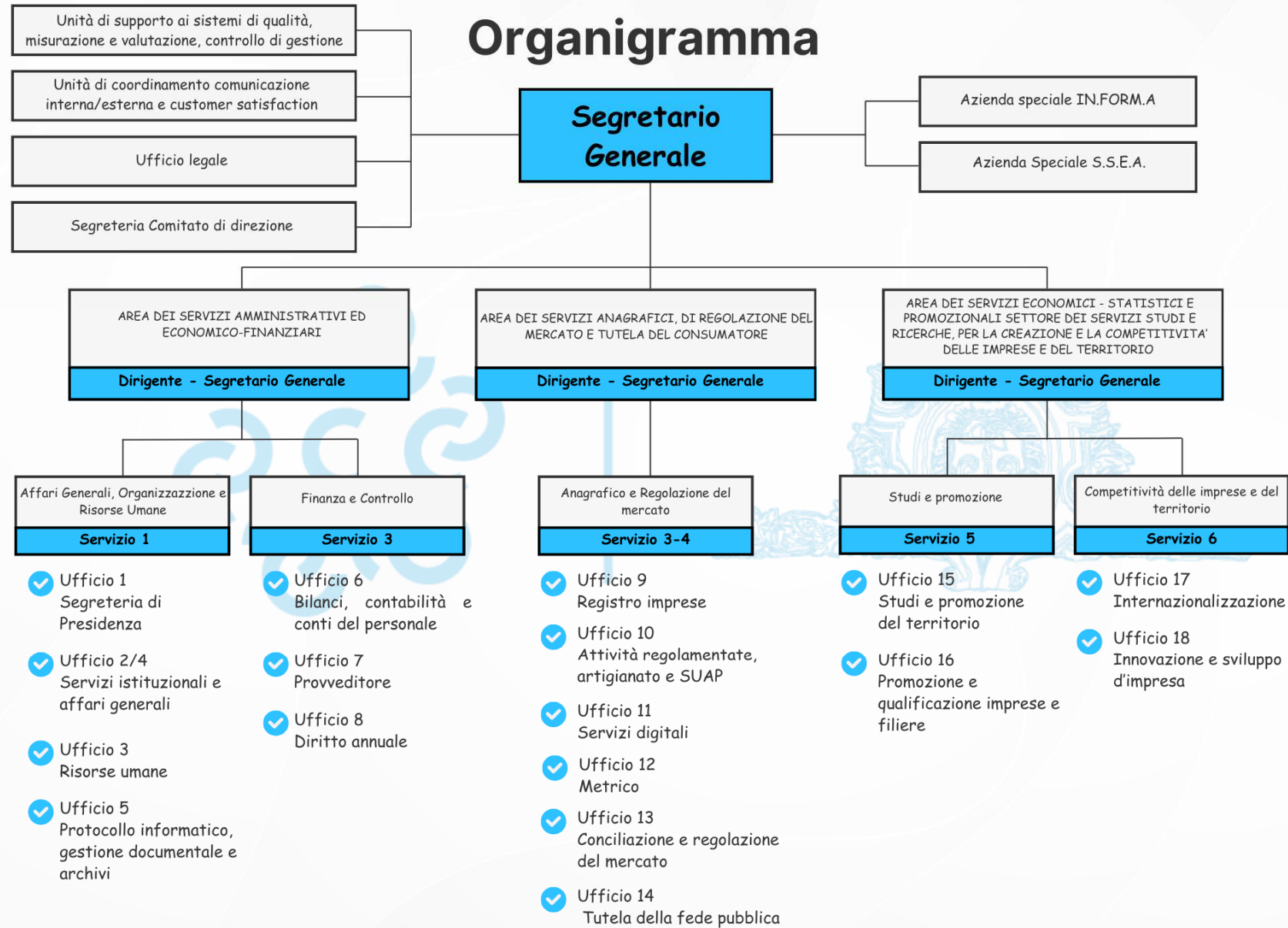
Le unità organizzative corrispondenti all'articolazione interna della microstruttura vengono denominate "Servizi", "Uffici" e "Unità di Staff".

Con determinazione del Segretario Generale n. 130 del 16 Maggio 2019, in attuazione del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 7 marzo 2019 (che ha individuato la nuova mappatura dei servizi e degli ambiti prioritari d'intervento che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale), sono state aggiornate le funzioni e i servizi della microstruttura. La stessa si sviluppa in 6 Servizi, 18 Uffici di linea e 4 Uffici staff, di seguito indicati, posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale:

- ⇒ Unità di supporto ai sistemi di qualità, misurazione e valutazione, controllo di gestione;
- ⇒ Unità di coordinamento comunicazione interna/esterna e customer satisfaction;
- ⇒ Ufficio Legale;
- ⇒ Segreteria Comitato di Direzione.

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

# Organigramma



Con riferimento all'articolazione organizzativa, si indicano di seguito le principali funzioni per ciascun Servizio (come da mappatura Unioncamere e Decreto MISE del 7 marzo 2019 "Mappa dei Servizi Camerali"):

**1) Servizio 1 Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane**

Organizzazione camerale, gestione del personale, gestione documentale, gestione e supporto organi, compliance normativa.

**2) Servizio 2 Finanza E Controllo**

Acquisti, patrimonio e servizi di sede, diritto annuale, contabilità e finanza, trattamento economico del personale.

**3) Servizio 3-4 Anagrafico e Regolazione del mercato**

Gestione del Registro delle Imprese, Albi ed elenchi, pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale, Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa. Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato, sanzioni amministrative, registro nazionale protesti, informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti, metrologia legale, gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo, servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi, rilevazione prezzi/tariffe e borse merci, tutela della proprietà industriale.

**4) Servizio 5 Studi e Promozione**

Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura, rilevazioni statistiche, qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni, osservatori economici.

**5) Servizio 6 Competitività delle imprese e del territorio**

Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export, servizi certificativi per l'export, gestione Punti Impresa Digitale (servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese), percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro, iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa

## RISORSE UMANE

La CCIAA di Reggio Calabria alla data del 1°/1/2025 conta 38 dipendenti di cui:

- 1 Dirigente;
- 13 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- 21 Area degli Istruttori, di cui n. 1 part-time e n. 1 in comando;
- 3 Area degli Operatori esperti.

### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER ORARIO DI LAVORO

	N.	%
FULL-TIME	37	97
PART-TIME	1	3

DOTAZIONE DI PERSONALE PER CATEGORIA			
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti (Segretario Generale)		1	1
Personale di area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	4	9	13
Personale di area degli Istruttori	7	14	21
Personale di area degli Operatori esperti	3		3
Personale di area degli Operatori			
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>38</b>

### Il profilo qualitativo del personale

Si riportano di seguito alcuni dati sui profili qualitativi del personale, utili per leggere nel dettaglio la fotografia dei dipendenti della Camera di Commercio.

### Età media del personale camerale

Il personale, dirigente e non, suddiviso per classi di età, si concentra significativamente nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni (72%) e tra i 41 e i 50 (18%).

DIPENDENTI PER FASCE DI ETÀ		
Età	Numero dipendenti	%
< 30 anni	0	0
Tra 31 e 40 anni	2	5
Tra 41 e 50 anni	7	18
Tra 51 e 60 anni	27	72
> 60 anni	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>38</b>	<b>100</b>



DISTRIBUZIONE PER ETÀ E CATEGORIA						
Categoria						
Fasce di età	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni	Dirigente	TOTALE
< 30 anni						
Tra 31 e 40 anni			2			
Tra 41 e 50 anni			4	3		
Tra 51 e 60 anni		2	14	10	1	
> 60 anni		1	1			
<b>TOTALE</b>		3	21	13	1	38

### Anzianità di servizio

Nel prospetto che segue è stata calcolata l'anzianità di servizio del personale tenendo conto anche del periodo di servizio prestato presso altre amministrazioni, pregresso all'assunzione presso la Camera di Commercio di Reggio Calabria, nonché di eventuali periodi riscattati e ricongiunti dal dipendente.

Il 36% dei dipendenti ha un'anzianità di servizio compresa tra i 0 ed i 25 anni, tra i 26 e i 35 anni si registra una percentuale di anzianità pari al 56%, mentre solo il 8% ha un'anzianità di servizio superiore ai 35 anni.

Anzianità di servizio	Numero dipendenti	%
Tra 0 e 5 anni	2	5
Tra 6 e 15 anni	5	13
Tra 16 e 25 anni	7	18
Tra 26 e 35 anni	21	56
oltre 35	3	8
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

### Livello di scolarità

Il 97% del personale è suddiviso tra coloro che sono in possesso della laurea/laurea magistrale/master/dottorato di ricerca (69%) e coloro che sono in possesso di un titolo di istruzione superiore (28%) e ciò contribuisce a costituire una base molto solida per un percorso di sviluppo professionale durevole nel tempo, un ulteriore tassello verso la "Camera di Professionisti" già delineata negli indirizzi programmatici di medio periodo.

Va segnalato che la laurea conseguita rientra nella maggior parte dei casi (88% del personale laureato) nell'area sociale (che comprende Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Economia Bancaria, Sociologia, Relazioni Pubbliche, Ingegneria civile, Scienze Forestali, Scienze statistiche demografiche e sociali - percorso sanitario e laurea triennale in Management risorse umane) mentre il rimanente 12% del personale laureato ha conseguito il titolo di studio nell'area scientifica (diploma universitario di Informatica).

LIVELLO DI SCOLARITÀ		
Titolo di studio	Numero dipendenti	%
Inferiore al diploma superiore	<b>1</b>	3%
Diploma di scuola superiore	<b>11</b>	28%
Laurea	<b>3</b>	8%
Laurea Magistrale	<b>17</b>	45%
Master II livello	<b>5</b>	13%
Dottorato di ricerca	<b>1</b>	3%
Totale	<b>38</b>	100%
Di cui lauree:		
Area Sociale		88%
Area Scientifica		12%

## Formazione

In relazione alla centralità della formazione per la crescita dell'Ente nel 2025, come ogni anno l'Ente predisporrà un piano formativo che coinvolgerà tutti i dipendenti, anche attraverso la piattaforma Syllabus, oltre che nell'ambito delle iniziative di sistema, tesi a sviluppare sia le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (Framework delle competenze trasversali) approvato con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023, sia con riferimento alle competenze specialistiche proprie delle funzioni camerali.

## AZIENDE SPECIALI

La CCIAA di Reggio Calabria opera attraverso 2 Aziende speciali al fine sostenere l'economia locale o suoi specifici settori.

### Azienda Speciale Informazione Formazione Assistenza Alle Imprese (In.Form.A)



Direttore – Segretario Generale della Camera di commercio di Reggio Calabria

Personale dipendente dell'IN.FORM.A.:

Impiegato di I livello 2

Impiegato di II livello 1

L'Azienda Speciale IN.FORM.A. persegue finalità di interesse pubblico e senza scopi di lucro, dispiegando la propria azione nel quadro dei fini di promozione dell'economia provinciale propri della Camera di Commercio. Specializzata nella realizzazione di servizi innovativi per supportare, promuovere e rafforzare il sistema imprenditoriale locale nel contesto dei mercati nazionali ed internazionali, collabora con le imprese per accrescerne la competitività quale fattore decisivo per lo sviluppo del territorio.

Promoter della cultura aziendale nei campi più innovativi, IN.FORM.A. svolge un ruolo sistematico a sostegno della strategia innovatrice della Camera di Commercio per la promozione della competitività dell'economia locale e realizza "un'offerta di servizi" completa e specializzata, al fine di cogliere e valorizzare le esigenze di innovazione delle PMI locali, delle loro associazioni, degli aspiranti imprenditori e del sistema scolastico, in via integrata con il sistema dei servizi locali per lo sviluppo ed il sistema camerale regionale e nazionale.

#### **Azienda Speciale Stazione Sperimentale per le Industrie delle Essenze e dei Derivati dagli Agrumi**



Direttore – Segretario Generale della Camera di commercio di Reggio Calabria

Impiegato Amministrativo III liv.	1
Ausiliario Tecnico V liv.	1
Operatore Amministrativo V liv.	2

La Stazione Sperimentale di Reggio Calabria, da oltre 100 anni, compie studi e sperimentazioni sugli oli essenziali, sui semilavorati industriali degli agrumi, sulle materie prime da cui sono ottenuti e sui processi industriali alla base della loro produzione

L'istituto opera sull'intero territorio nazionale con il compito di accrescere le conoscenze tecnico-scientifiche, di divulgarle e di promuovere lo sviluppo tecnologico, la sicurezza sanitaria e, contro le adulterazioni e le contraffazioni, la sicurezza commerciale.

## 4.2 – Organizzazione del lavoro agile

### Nozioni e finalità

Il Piano Organizzativo Lavoro Agile, a seguire semplicemente P.O.L.A., della Camera di commercio di Reggio Calabria regola la modalità di esecuzione del rapporto subordinato c.d. **lavoro agile**, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 come modificato dall'articolo 263 c. 4-bis del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020 e dall'art. 11 bis del Decreto Legge n. 52 del 22 aprile 2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 87 del 17 giugno 2021, e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, e in osservanza della L. del 22 maggio 2017 n. 81, nonché dell'ulteriore disciplina di riferimento cui si rinvia per quanto qui non previsto.

L'art. 18 della L. 22 maggio 2017, n. 81 prevede che *“Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il **lavoro agile** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*

Il lavoro agile può essere definito una “nuova filosofia manageriale” fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. E' un nuovo modello di organizzazione del lavoro che incentiva la flessibilità, promuove l'autonomia, destruttura la comune idea di luoghi e orari di lavoro, instaura - tra datore di lavoro e lavoratori - un nuovo patto basato sulla fiducia. Il lavoro agile non riguarda la forma contrattuale legata al rapporto lavorativo, ma è una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

Il P.O.L.A. ha l'obiettivo di ridefinire i processi lavorativi e razionalizzare l'organizzazione del lavoro, al fine di aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa, di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità e la collaborazione dei lavoratori, mirata ad un incremento di produttività, ad aumentare il benessere organizzativo, a contrastare fenomeni di assenteismo, a ridurre le spese connesse alla presenza dei dipendenti presso gli uffici dell'Ente, a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza, a promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Il P.O.L.A. disciplina il lavoro agile in modalità ordinaria. E' strettamente connesso con l'impegno al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano performance, sia per la parte relativa alla performance organizzativa, sia per quella relativa alla performance individuale e al miglioramento della produttività e dell'efficienza del lavoro. Gli obiettivi previsti dal Piano della Performance relativamente alle attività che possono essere svolte in modalità agile devono essere compatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di mancata adozione del P.O.L.A., il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano. Con l'adozione dello stesso, la percentuale è di almeno il 15% dei lavoratori dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile per come individuati dall'Ente.

## Parte I^ Livello di attuazione e sviluppo

La Camera di commercio di Reggio Calabria ha attuato il Piano Organizzativo Lavoro Agile sottoscrivendo n. 11 accordi di lavoro agile e programmando lo sviluppo in una ragionata turnazione tra tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Agli accordi già firmati si aggiunge per un dipendente fragile la fruizione del lavoro agile emergenziale al 100%.

## Parte 2^ Modalità attuative

### Articolo 1

#### Definizioni

1. Ai fini del presente P.O.L.A. si intende per:

- “lavoro agile”: modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro;
- “Ente”: Camera di commercio di Reggio Calabria;
- “lavoratore agile”: dipendente che espleta l’attività lavorativa in modalità agile;
- “dotazione informatica” strumenti informatici quali PC, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente o forniti dall’Ente, utilizzati per l’esercizio dell’attività lavorativa.

### Articolo 2

#### Oggetto

1. Il presente P.O.L.A. disciplina l’adozione della modalità di svolgimento della prestazione di lavoro “lavoro agile”, in attuazione di quanto previsto dall’art. 14 della L. n. 124 del 7 agosto 2015 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, della L. n. 81 del 22 maggio 2017, nonché della disciplina di riferimento di cui all’articolo 22 (Normativa di riferimento) del presente P.O.L.A.

Al personale della Camera di commercio di Reggio Calabria, secondo quanto previsto dall’articolo 9 (Modalità di accesso al lavoro agile) è consentito lo svolgimento di parte delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute con modalità spazio-temporali regolamentate dal presente P.O.L.A. e dall’accordo individuale di cui all’articolo 11 (Accordo individuale).

L’Ente, in virtù dei monitoraggi di cui all’articolo 21 (Valutazione performance e monitoraggio), si riserva la possibilità di modificare il testo nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali.

### Articolo 3

#### Obiettivi

1. Con l’introduzione del lavoro agile, l’Ente intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- ridefinire i processi lavorativi e razionalizzare l’organizzazione del lavoro, al fine di aumentare l’efficacia dell’azione amministrativa;
- promuovere una nuova visione dell’organizzazione del lavoro volta a stimolare l’autonomia, la responsabilità e la collaborazione dei lavoratori e mirata ad un incremento di produttività;
- aumentare il benessere organizzativo e migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- ridurre le spese connesse alla presenza dei dipendenti presso gli uffici dell’Ente.
- 

### Articolo 4

#### Destinatari

1. Il P.O.L.A. è rivolto a tutto il personale della Camera di commercio di Reggio Calabria. Nel rispetto delle disposizioni di cui all’art. 263 co. 1 del DL 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il personale sopra indicato potrà avvalersi della modalità di lavoro agile purché sussistano i requisiti previsti dal presente documento.

## **Articolo 5**

### **Requisiti generali del rapporto di lavoro**

1. La prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile, qualora sussistano tutti i seguenti requisiti:
  - - è possibile svolgere le attività assegnate al lavoratore agile senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'Ente;
  - - è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Ente;
  - - è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti.

## **Articolo 6**

### **Svolgimento della prestazione, durata dell'accordo e tempo della prestazione**

1. L'Ente assume tutte le misure organizzative necessarie per garantire lo svolgimento del lavoro agile nelle modalità più idonee per il perseguimento delle finalità per le quali esso è attivato.
2. La prestazione lavorativa viene svolta dal lavoratore agile sulla base dell'accordo individuale di cui all'articolo 11 (Accordo individuale) come pure delle preminenti necessità organizzative dell'Ente, secondo un modello di alternanza nell'arco della settimana tra lavoro in presenza e in modalità agile.
3. La durata del contratto di lavoro agile, su richiesta del dipendente, è fino ad un massimo di sei mesi con possibilità di proroga di altri sei mesi, tenendo conto dell'esito riscontrato e delle esigenze organizzative e di turnazione.
4. Al termine del periodo previsto dall'accordo individuale è ripristinata la modalità di lavoro in presenza senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.
5. L'impegno orario per la modalità lavoro agile è lo stesso di quello ordinario, quindi per i dipendenti a tempo pieno 36 ore settimanali e per i dipendenti a tempo parziale in base al contratto sottoscritto.
6. La prestazione lavorativa in modalità agile non può essere svolta nelle giornate di sabato e di domenica.
7. Nello svolgimento della prestazione in lavoro agile il lavoratore agile deve garantire la necessaria interlocuzione con il Segretario Generale, con la Posizione Organizzativa del servizio a cui è assegnato, con i colleghi, con gli utenti e, in funzione del ruolo ricoperto, con gli organi dell'Ente.
8. L'attestazione della presenza all'interno dell'applicativo informatico avviene a cura del dipendente in relazione all'intera giornata (s.w. intera giornata), fermo restando che è responsabilità personale del dipendente attenersi, in merito all'attestazione della presenza, all'osservanza degli impegni previsti dal contratto e dalla normativa vigente.
9. Il lavoratore agile deve garantire la prestazione lavorativa sino al soddisfacimento dell'orario giornaliero contrattualmente previsto nella fascia oraria 7:40-15:00 e 7:40 – 20:00 nelle giornate con rientro pomeridiano.
10. La prestazione lavorativa non può essere resa in altra fascia oraria.
11. Per un'efficace e efficiente interazione con gli utenti e per un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoratore agile deve garantire la contattabilità dalle 9:00 alle 13:00 e nei giorni di rientro dalle 15:00 alle 17:00.
12. I debiti orari accumulati devono essere azzerati di norma entro il mese successivo ed i crediti orari non possono in alcun caso essere utilizzati.
13. Nel caso di attività che si protraggono senza interruzioni per oltre 6 ore consecutive, occorre garantire lo svolgimento di una pausa di almeno 30 minuti.
14. Resta fermo il diritto alla disconnessione di cui all'articolo 8 (Diritto alla disconnessione).

## **Articolo 7**

### **Strumenti di lavoro**

1. Il lavoratore agile svolge la propria attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, che siano in possesso delle necessarie caratteristiche tecniche, o messi a disposizione, nel limite delle dotazioni informatiche dell'Ente disponibili.
2. La manutenzione delle dotazioni informatiche, fornite dall'Ente, e dei programmi è a carico dell'Ente. Nel caso delle dotazioni informatiche rese disponibili dal lavoratore agile, le stesse devono essere configurate dall'Ente in riferimento ai profili di sicurezza e protezione della rete. Il lavoratore agile consentirà all'Ente di procedere alle attività necessarie a prevenire falle di sicurezza.
3. Per quanto alla connessione il lavoratore agile si impegna a utilizzare quella di sua proprietà personale.
4. Eventuali ulteriori costi sostenuti dal lavoratore agile, direttamente o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (elettricità, linea di connessione, ecc.) non sono rimborsati dall'Ente.

## **Articolo 8**

### **Diritto alla disconnessione**

1. L'Ente adotta tutte le misure tecniche ed organizzative per garantire il diritto alla disconnessione, in attuazione di quanto disposto dall'art. 19 c. 1 della L. n. 81 del 22 maggio 2017.
2. A partire dalla conclusione dell'orario ordinario di lavoro, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6 punto 8 del presente P.O.L.A. e fino alla presenza in servizio del mattino successivo, nonché per le intere giornate di sabato e domenica e per tutte le festività infrasettimanali, nelle giornate di ferie e durante i permessi, il lavoratore agile ha il diritto di non ricevere e di non rispondere a telefonate, di non rispondere alle mail e quant'altro proviene dall'Ente.

## **Articolo 9**

### **Modalità di accesso al lavoro agile**

1. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.
2. L'attività svolta deve rientrare tra quelle che l'Ente ha individuato (allegato 1) possano essere svolte in modalità agile.
3. Il dipendente che intende espletare la propria attività in modalità agile dovrà presentare istanza al Segretario Generale.
4. Il Segretario Generale darà riscontro al dipendente dell'istanza entro sette giorni lavorativi.

## **Articolo 10**

### **Priorità all'accesso**

1. Questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa verrà assegnata ad almeno il 15% dei dipendenti che svolgono le attività di cui all'Allegato 1 che ne faranno richiesta.
2. Il Segretario Generale procederà riconoscendo priorità, ai sensi dell'art. 1, c. 486 della L. 145 del 30 dicembre 2018 e dell'art. 27, c. 4 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, alle richieste con il seguente ordine:
  - a) dei lavoratori c.d. fragili, intendendo come tali quelli che sono in possesso di certificazione attestante la condizione di rischio da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dalla svolgimento delle relative terapie salvavita, ivi inclusi i dipendenti gravemente disabili ex legge 104/1992. Questa condizione deve essere attestata dal medico competente dell'Ente;
  - b) delle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del T.U. D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
  - c) dei lavoratori padri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di paternità previsto dall'art. 42, c. 4, della L. n. 160 del 27 dicembre 2019;
  - d) dei dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. n. 104 del 5 febbraio 1992;
  - e) dei dipendenti che hanno una condizione di salute che sconsiglia la mobilità. Questa condizione deve essere attestata dal medico competente dell'Ente;
  - f) dei dipendenti che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi.
1. L'Ente garantisce la rotazione tra il personale che ne ha fatto richiesta nell'ambito delle priorità così come elencate.

## **Articolo 11**

### **Accordo individuale**

1. L'assegnazione del dipendente in lavoro agile si può realizzare esclusivamente previo accordo tra le parti.
2. Le Posizioni Organizzative possono essere collocate a richiesta in lavoro agile, concordando tale collocamento e le relative modalità con il Segretario Generale, per un numero di giornate non superiore a 2 nel corso di ogni settimana. Le Posizioni Organizzative durante lo svolgimento della propria prestazione in lavoro agile devono comunque garantire la gestione delle risorse umane, lo svolgimento dei propri compiti di direzione delle stesse ed il coordinamento finalizzato al migliore svolgimento delle proprie attività.
3. I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono un accordo, che disciplina:
  - la durata convenuta tra le parti entro il limite massimo stabilito di un anno, eventualmente prorogabile;
  - l'attività da svolgere opportunamente dettagliata;
  - giornate in cui il dipendente svolgerà la propria prestazione presso gli uffici dell'Ente alternando nell'arco della settimana giornate in presenza e giornate in lavoro agile. Non è consentita l'alternanza tra lavoro agile e presso la sede nella stessa giornata;

- luogo in cui viene svolto il lavoro agile per le finalità di cui all'art. 20;
  - il recesso è possibile con un preavviso di almeno 15 giorni; nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnate, nonché di infrazioni alle modalità di svolgimento, l'Ente recede dal collocamento del dipendente in lavoro agile. Queste inadempienze possono determinare inoltre il mancato rinnovo alla scadenza;
  - l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori degli uffici dell'Ente, con particolare riguardo alle dotazioni informatiche utilizzate e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore agile;
  - le modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno degli uffici dell'Ente, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori – L. 300/1970;
  - le fasce di contattabilità, all'interno delle quali viene previsto il vincolo della interlocuzione, anche con gli utenti, e di risposta nel rispetto del diritto alla disconnessione;
  - il diritto di disconnessione;
  - il diritto all'apprendimento continuo;
  - l'indicazione dei diritti e dei doveri connessi a questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
  - modalità di rendicontazione a cura del lavoratore agile su base mensile delle attività eseguite anche ai fini della valutazione annuale.
1. La Posizione Organizzativa assegna al lavoratore agile le attività da svolgere e definisce (anche in relazione all'autonoma organizzazione del lavoratore agile) insieme e su proposta dello stesso un programma, con una cadenza di norma compresa tra il giornaliero ed il settimanale.

## **Articolo 12**

### **Recesso e decadenza**

1. Ai sensi dell'art. 19 della L. n. 81 del 22 maggio 2017, il lavoratore agile e l'Ente possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo 11 (Accordo individuale);
2. L'accordo sottoscritto, nel suo periodo di validità, si intende risolto se il lavoratore agile è destinatario di un provvedimento di trasferimento/comando/cessazione.

## **Articolo 13**

### **Il trattamento economico e la condizione giuridica dei dipendenti**

1. In conseguenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non può derivare al lavoratore agile alcuna conseguenza negativa e/o alcuna discriminazione in termini di trattamento economico e/o di condizione giuridica. Si deve tenere conto a questo fine esclusivamente degli istituti economici e giuridici che sono compatibili con il lavoro agile.
2. Il lavoratore agile non può ricevere alcuna penalizzazione, anche indiretta, dallo svolgimento della propria prestazione con questa modalità lavorativa, ivi compresi i percorsi di progressioni economiche e di carriera, nonché le valutazioni delle prestazioni e la partecipazione agli incentivi alla performance individuale ed a quella organizzativa.
3. Le metodologie di valutazione, sia con riferimento alla graduazione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa, sia con riferimento alle prestazioni ed ai risultati, non possono prevedere forme di penalizzazione per il ricorso al lavoro agile.
4. L'assegnazione del dipendente in lavoro agile non è incompatibile con le indennità collegate ad eventuali incarichi di responsabilità (P.O., responsabilità d'ufficio e di procedimento).
5. Nelle giornate svolte in modalità agile, il lavoratore non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario e non si può dare corso né alla corresponsione del relativo compenso, né al deposito nella banca delle ore, né al riposo compensativo.
6. Nelle giornate svolte in modalità agile, il lavoratore non può ricevere buoni pasto.
7. Il lavoratore agile non può ricevere alcuna remunerazione dei maggiori costi telefonici e/o di consumi energetici dovuti allo svolgimento della propria attività lavorativa in questa modalità.
8. Durante le giornate di lavoro agile non possono essere effettuate trasferte.
9. I permessi previsti dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018 seguono le medesime regole di cui alle Disposizioni di servizio in materia emesse dall'Ente (autorizzazione anticipata, visti, giustificativi, ecc).



#### **Articolo 14**

##### **Formazione**

1. Il lavoratore agile deve essere formato sui contenuti e sulle modalità del lavoro agile, ivi compresi i diritti e gli obblighi.
2. Il lavoratore agile deve essere formato sui vincoli di salute e sicurezza del luogo di lavoro e della postazione (sicurezza antincendio, requisiti igienici minimi, integrità delle attrezzature, comportamento in caso di anomalie nel funzionamento, impianti elettrici, ergonomia della postazione, etc).
3. Il lavoratore agile deve essere formato sull'utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche.

#### **Articolo 15**

##### **Le condizioni di lavoro**

1. Il lavoratore agile non può essere penalizzato in alcun modo, anche in forma indiretta.

#### **Articolo 16**

##### **Obblighi di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche**

1. Il lavoratore agile è tenuto ad utilizzare le dotazioni informatiche (telefoni, computer, tablet, usb, accesso ad internet, etc.) ed i software eventualmente messi a sua disposizione dall'Ente per l'esecuzione dell'attività di lavoro a tale esclusivo fine.
2. Il lavoratore agile deve attenersi alle istruzioni impartite dall'Ente in merito all'utilizzo delle dotazioni informatiche e dei sistemi informativi. Custodisce con la massima diligenza tali dotazioni informatiche, avendo cura di evitare tutti i possibili danneggiamenti degli stessi e evitando che possano essere utilizzati da soggetti non autorizzati e/o per ragioni personali.
3. Il lavoratore agile è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche, laddove fornitegli dall'Ente, ed è tenuto a ricorrere all'assistenza dell'Ente qualora se ne ravvisi la necessità in conformità alle disposizioni vigenti.

#### **Articolo 17**

##### **Doveri del lavoratore agile**

1. Si applicano, analogamente a quanto previsto per i dipendenti che svolgono in presenza la propria prestazione lavorativa, tutte le disposizioni dettate dai codici disciplinari e di comportamento.
2. Il lavoratore agile è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Ente, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Ente per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.
3. Il lavoratore agile nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare per fini diversi da quelli perseguiti dall'Ente e comunque inerenti alle procedure che istruisce o di cui è responsabile, informazioni che non costituiscano già oggetto di pubblicazione da parte dell'Ente ovvero che non siano comunque di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni al presente articolo.
4. Il lavoratore agile deve utilizzare l'ordinaria diligenza per garantire la sicurezza delle comunicazioni con le banche dati dell'Ente. Deve assumere tutte le iniziative necessarie per evitare gli accessi non autorizzati a tali informazioni, in particolare, non deve comunicare a nessuno, ivi compresi i familiari, le password di accesso e non deve rendere possibile la conoscenza in modo fortuito delle stesse ed è direttamente responsabile nel caso in cui si siano realizzati accessi non autorizzati per la sua scarsa attenzione.
5. Il lavoratore agile ha l'obbligo di segnalare immediatamente tutti i casi in cui ritiene che vi possano essere dei rischi per tali comunicazioni.
6. Nel caso di cattivo funzionamento delle apparecchiature informatiche e/o dei collegamenti telematici, deve dare immediata informazione all'Ente e cooperare per la loro risoluzione. Nel caso in cui i problemi persistano oltre la giornata, deve a partire dal giorno successivo, fino a che gli stessi non siano risolti, svolgere la propria prestazione lavorativa presso la sede dell'Ente.

#### **Articolo 18**

##### **Condotte sanzionabili**

1. I comportamenti, connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità lavoro agile, che danno luogo a sanzioni disciplinari sono:
  - reiterata mancata risposta telefonica o a mezzo PC del lavoratore agile nelle fasce di contattabilità;
  - reiterata irreperibilità del lavoratore attraverso i canali utili a garantire contattabilità e tempestiva risposta;

- reiterato mancato/tardivo inserimento degli orari di entrata e di uscita nel sistema self-service;
- violazione della diligente collaborazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza, di gestione dei dati e di utilizzo degli strumenti e delle dotazioni informatiche.

## **Articolo 19**

### **Privacy**

1. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il lavoratore agile abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D.lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy.
2. Il trattamento deve essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento.

## **Articolo 20**

### **Sicurezza sul lavoro**

1. Al lavoro agile si applicano le previsioni di cui al D.lgs. n. 81/2008, ivi compresa la sicurezza delle singole postazioni.
2. L'Ente fornisce al lavoratore agile ed al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una specifica informativa sui rischi generali ed i rischi specifici; tale informativa è aggiornata al bisogno. Della ricezione e comprensione di questi documenti viene rilasciata apposita ricevuta, ove non contenuta nella intesa sottoscritta all'atto del collocamento in lavoro agile.
3. Il lavoratore agile è tenuto a cooperare per l'applicazione delle misure per la sicurezza.
4. Il lavoratore agile è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali.

## **Articolo 21**

### **Valutazione performance e monitoraggio**

1. In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale, così da non derivare al lavoratore agile alcuna discriminazione.
2. La Posizione Organizzativa verifica con cadenza mensile la corretta esecuzione dell'attività in lavoro agile (svolgimento del lavoro assegnato e dell'interlocazione richiesta con particolare riferimento alla soddisfazione degli utenti) relazionando al Segretario Generale.

## **Articolo 22**

### **Normativa**

- Legge n. 124 del 7 agosto 2015 come modificata dall'articolo 263 c. 4-bis del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- Linee guida sul Piano Organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.) e indicatori di performance adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

\*\*\*

Verificata la distribuzione dei locali dell'edificio camerale si rende impossibile allo stato attuale una riprogettazione degli spazi degli uffici e di aree di co-working per supportare il ricorso al lavoro agile.

## Allegato 1 Mappatura delle attività che possono essere svolte in lavoro agile

Le attività di seguito elencate fanno riferimento a quanto previsto dalla determinazione del Segretario Generale n. 130 del 16 maggio 2019.

<b>Attività remotizzabili del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane</b>
Ufficio 2-4: Attività di competenza nella gestione del flusso nell'applicativo LWA ai fini dell'adozione degli atti degli organi camerali e del Segretario Generale nonché la pubblicazione e le notifiche.
Ufficio 2-4: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 3: Curare la tenuta e l'aggiornamento dei fascicoli personali informatizzati dei dipendenti.
Ufficio 3: Gestione del sistema self-service.
Ufficio 3: Attività istruttorie di competenza.
Ufficio 3: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 5: Gestione della posta in entrata della casella di posta elettronica certificata.

<b>Attività remotizzabili del Servizio Finanza e controllo</b>
Ufficio 6: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 7: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 8: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.

<b>Attività remotizzabili del Servizio Anagrafico e Regolazione del mercato</b>
Ufficio 9: Istruzione pratiche telematiche.
Ufficio 9: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 10: Istruzione pratiche telematiche.
Ufficio 10: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 10: Gestione Albi ed elenchi di competenza.
Ufficio 11: Istruzione pratiche telematiche.
Ufficio 11: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 12: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 12: Gestione banche dati e registro di competenza.
Ufficio 13: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 13: Gestione banche dati.

Ufficio 14: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 14: Gestione banche dati e registro di competenza.

<b>Attività remotizzabili del Servizio Studi e promozione</b>
Ufficio 15: Attività di studio, analisi e stesura di relazioni, presentazioni, pubblicazioni o altri documenti concernenti servizi di informazione economica e rilevazioni statistiche.
Ufficio 15: Attività istruttoria relativa a procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 15: Attività istruttoria correlata all'organizzazione di eventi, progetti ed iniziative.
Ufficio 16: Attività istruttoria relativa a procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 16: Attività istruttoria correlata all'organizzazione di eventi, progetti ed iniziative.

<b>Attività remotizzabili del Servizio Competitività delle imprese e del territorio</b>
Ufficio 17: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza (compresi certificati d'origine e i documenti per l'estero).
Ufficio 17: Attività istruttoria correlata all'organizzazione di eventi, progetti ed iniziative.
Ufficio 18: Attività istruttoria relativa ai procedimenti amministrativi e agli adempimenti di competenza.
Ufficio 18: Attività istruttoria correlata all'organizzazione di eventi, progetti ed iniziative.

## Parte 3^ Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Il P.O.L.A. è stato adottato dalla Giunta camerale su proposta del Segretario Generale, unico dirigente, sentite le Organizzazioni sindacali e con la collaborazione dell'O.I.V.

## Parte 4^ Programma di sviluppo del lavoro agile

L'Ente ha tutti i suoi procedimenti informatizzati e la struttura organizzativa e tecnologica affinché il lavoro agile possa essere svolto da tutti i dipendenti che ne fanno richiesta. L'Ente ha, inoltre, realizzato, nell'ambito della programmazione, l'acquisizione di dotazioni informatiche portatili cosicché da rendere disponibile un numero sempre più elevato di strumenti di lavoro ai dipendenti in lavoro agile.

L'Ente apporterà le necessarie modifiche al P.O.L.A. in base alle modifiche normative, ai risultati raggiunti, alla soddisfazione degli utenti, ai risparmi realizzati, alle finalità raggiunte, in termini di riduzione dell'assenteismo, miglioramento del benessere organizzativo, innalzamento della produttività, rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, impatto sul traffico e sull'ambiente.

## 5 – FABBISOGNI DEL PERSONALE

In questa sezione del P.I.A.O. confluisce quanto già deliberato dalla Giunta camerale con provvedimento n. 81 del 12/12/2024, aggiornato in questa sezione con i dati consuntivi al 31.12.2024.

### Quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, adesso parte del P.I.A.O., è un documento programmatico di competenza dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, che si sviluppa in prospettiva triennale e che annualmente può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto sia normativo che organizzativo.

La predisposizione del Piano deve essere in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, c.d. Linee Guida Madia (adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 Maggio 2018 e pubblicate nella G.U. n. 273 del 27/7/2018).

Il Piano deve indicare le risorse destinate all'attuazione del medesimo, 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.

Ciascuna Amministrazione in sede di definizione del Piano indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati.

L'art. 22 co.1 del D.Lgs. 75/2017 sancisce il divieto di procedere ad assunzioni per il triennio di riferimento del Piano dei fabbisogni di personale nel caso di mancata adozione dello stesso.

Come evidenziato nelle soprarichiamate linee di indirizzo, c.d. Linee Guida Madia: -"nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche";

- "in concreto la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (..) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata";

- con il Piano dei fabbisogni, nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio, ciascuna Amministrazione può rimodulare quantitativamente e qualitativamente la

dotazione organica garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e individua le esigenze di personale da reclutare nel rispetto “del potenziale limite finanziario massimo della medesima”, ed anche in relazione ad analisi predittive sulle cessazioni del personale, nell’ottica di un’ottimale gestione delle risorse umane e tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l’Amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni.

Il quadro normativo citato deve essere adeguatamente collocato nel contesto normativo peculiare delle Camere di Commercio, delineato dal D.Lgs. 219/2016 che, all’art. 3, commi 9 e 9 bis (introdotto dalla L. n. 145 del 2018, art. 1, comma 450) prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2019 le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento - come la Camera di Commercio di Reggio Calabria (nonché quelle che abbiano concluso il processo di accorpamento) - possono procedere all’assunzione di nuovo personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente “al fine di assicurare l’invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica”.

Pertanto, anche per il 2025 le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle Camere di Commercio non interessate da accorpamento, come la Camera di Commercio di Reggio Calabria (ovvero già accorpate), sono possibili nei limiti stabiliti dall’art. 3, comma 9 bis del d.lgs. 219/2016, fermo restando l’ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all’ultima dotazione organica formalmente adottata (art. 6, comma 3 d.lgs. 165/2011).

#### **Aggiornamento normativo - Legge di bilancio 2025**

La legge n. 207 del 30/12/2024 è efficace dall’1/1/2025, alcune novità (commi 126-127) riguardano anche le procedure assunzionali, come esplicitato nella nota predisposta da Unioncamere del 7/1/2025 che di seguito si riporta per la parte di interesse.

*“Per le procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della legge in esame, le cessazioni per mobilità potranno sempre essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; tuttavia, agli oneri derivanti dall’acquisizione di personale all’esito dei processi di mobilità si provvederà sempre nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.*

*Per effetto di tale norma, pertanto dal punto di vista finanziario non ci sarà più nessuna distinzione tra mobilità propedeutica a nuove assunzioni ex art.30, comma 2-bis del d.lgs.165/2001 e mobilità volontaria ex art.30, comma 1 dello stesso decreto e non avrà più nessun rilievo se l’amministrazione di provenienza del personale sia o meno soggetta a limiti sulle assunzioni; almeno a questi fini, la mobilità in uscita determinerà sempre risparmi utili ai fini di nuove assunzioni e la mobilità in entrata sarà sempre da trattare come una nuova assunzione che incide su budget assunzioni, senza più alcuna eccezione. Dal punto di vista giuridico, la mobilità si tradurrà sempre, invece, nella semplice cessione del rapporto di lavoro; è solo sotto il profilo finanziario che essa andrà trattata come cessazione (se in uscita) o assunzione (se in entrata)”.*

#### **Il personale della Camera di commercio di Reggio Calabria**

Con il d.m. 16/2/2018 è stata approvata la dotazione organica della Camera di commercio di Reggio Calabria.

Con delibera giuntale n. 65 del 7/10/2021, ai sensi del citato art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 s.m.i., nonché ai sensi dell’art. 7 del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16/2/2018, la Giunta camerale ha approvato, garantendone la neutralità finanziaria, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, la seguente rimodulazione della dotazione organica precedentemente approvata con il medesimo d.m. 16/2/2018:

CCIAA DI REGGIO CALABRIA	Dotazione D.M. 16/2/2018	Dotazione rimodulata con delibera giuntale n. 65 del 7/10/2021 (garantendo la neutralità finanziaria)	Personale in servizio al 31/12/2023	Posti vacanti al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2024	Posti vacanti al 31/12/2024
Dirigenza	1	1	1	0	1	0
D3	5	4	2	-2	2	-2
D1	11	11	11	0	11	0
C	21	24	20 <sup>1</sup>	-4	21 <sup>2</sup>	-3

<sup>1</sup> di cui n. 1 unità area Istruttori a tempo parziale di tipo misto (66,67 FTE%);

<sup>2</sup> di cui n. 1 unità area istruttori in comando presso altra Amministrazione e n. 1 unità area Istruttori a tempo parziale di tipo misto (66,67 FTE%)

B3	4	3	2	-1	2	-1
B1	3	2	1	-1	1	-1
A	0	0	0	0	0	0
TOTALE	45	45	37	-8	38	7

valore finanziario dell'ultima dotazione organica rimodulata con la delibera giuntale n. 65 del 7 ottobre 2021	costo complessivo del personale in servizio al 31/12/2023	costo complessivo del personale in servizio al 31/12/2024
Euro 1.433.458,33	Euro 1.218.275,42	Euro 1.251.462,18

#### Ripartizione interna del personale al 31.12.2024

Aree	Servizio	Funzioni	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed Elevate qualificazioni	Dirigenti	TOTALE
Area 1 dei servizi amministrativi ed economico-finanziari						Segretario Generale ad interim	
	Servizio 1 Affari generali organizzazione e risorse umane	Organi Istituzionali e Segreteria Generale	1	3 (di cui n. 1 part time)	1		5
	Servizio 2 Finanza e controllo	Servizi di Supporto		5	4		9
TOTALE AREA			1	8	5		14
Area 2 dei servizi anagrafici, di regolazione del mercato						Segretario Generale ad interim	
	Servizio 3-4 Anagrafico e regolazione del mercato	Anagrafe e servizi di regolazione del mercato	2	11	3		16
TOTALE AREA			2	11	3		16
Area 3 dei servizi economico – statistici e promozionali						Segretario Generale ad interim	
	Servizio 5 Studi e promozione	Studio, Formazione , informazione e promz. Econ.		1	2		3
	Servizio 6 Competitività delle imprese e del territorio			1	3		4
TOTALE AREA				2	5		7
SEGRETARIO GENERALE						1	1
TOTALE GENERALE			3	21	13	1	38

Il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale non dirigenziale, improntato non più per categorie ma per le seguenti aree:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;

- *Area degli Istruttori;*
- *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.*

Il Segretario Generale con propria determinazione n. 132 del 31/05/2023 ha preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 2019-2021, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data, di seguito riportato:

PRECEDENTE CLASSIFICAZIONE	SISTEMA DI	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1		AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1		AREA DEGLI OPERATORI

In relazione al nuovo sistema di classificazione, il Segretario Generale, con propria determinazione n. 165 del 06/07/2023, ha provveduto, ai sensi dell'art. 12 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, all'individuazione dei nuovi profili professionali, assegnati ai dipendenti della Camera di commercio di Reggio Calabria con disposizione di servizio n. 12 del 13/07/2023.

#### **Andamento del personale dal 2017 al 31/12/2024**

L'andamento del personale ha registrato dal 2017 al 31.12.2024 un saldo negativo pari a -12 unità, con conseguente impatto sulla gestione dei carichi di lavoro e sulla struttura organizzativa, come definita con la determinazione del Segretario Generale n. 130 del 16/5/2019, da ultimo aggiornata con la determinazione del Segretario Generale n. 210 del 7/8/2024.



Area (già Cat.)	Cessazioni 2017 e 2018	Cessazioni 2019	Cessazioni 2020	Cessazioni 2021	Cessazioni 2022	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Assunzioni dal 2017 al 2018	Assunzioni 2019	Assunzioni 2020	Assunzioni 2021	Assunzioni 2022	Assunzioni 2023	Assunzioni 2024	Saldo
Funzionari e Elevate Qualificazioni (già cat. D)	0	1 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	0	0	0	0	0	0	2 <sup>e</sup>	0	0	0	0	0
Istruttori (già cat. C)	4	3 <sup>b</sup>	2 <sup>d</sup>	0	2 <sup>i</sup>	0	1 <sup>a</sup>	0	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	0	1	0	2 <sup>m</sup>	-4
Operatori Esperti (già cat.B3)	4	1 <sup>c</sup>	1 <sup>f</sup>	1 <sup>h</sup>	0	0	0	0	1 <sup>e</sup>	0	0	0	0	0	-6
Operatori Esperti (già cat.B1)	0	1 <sup>g</sup>	0	1 <sup>g</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-2
<b>Totale</b>	<b>-8</b>	<b>-6</b>	<b>-4</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>-12</b>

- a. mobilità volontaria in uscita ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001  
b. 1 unità pensionamento anticipato – (quota 100) - 2 unità mobilità volontario in uscita ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001  
c. dimissioni volontarie, con decorrenza dal 1° Maggio 2019, in quanto vincitrice di concorso in altra Amministrazione;  
d. n. 1 per decesso e n. 1 per dimissioni volontarie in quanto vincitrice di concorso in altra Amministrazione;  
e. mobilità volontaria in entrata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001  
f. pensionamento.  
g. Decesso  
h. mobilità volontaria in uscita ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 a decorrere dal 1° Settembre 2021, già in comando presso P.A. di destinazione dal 01/01/2020;  
i. di cui un'unità per pensionamento anticipato – (quota 100) e un'unità per mobilità volontario in uscita ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001  
m. assunzioni

#### Andamento del personale nel 2024

La programmazione assunzionale relativa all'anno 2024 è stata approvata, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, con delibera giuntale n. 71 del 12/12/2023, confluita nel PIAO 2024-2026, approvato con delibera giuntale n. 12 del 31/1/2024.

La programmazione prevedeva in relazione all'anno 2024:

- l'assunzione dall'esterno di n. 2 unità di istruttori;
- l'attivazione delle c.d. progressioni verticali in deroga, di cui al CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, all'art. 13, commi 6, 7, 8 da finanziare esclusivamente con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (senza quindi utilizzare le facoltà assunzionali) per come di seguito dettagliato:
  - ✓ n. 2 progressioni dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, per una spesa totale di euro 3.956,84;
  - ✓ n. 1 progressione dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori, per una spesa di euro 2.562,21.

L'assunzione dall'esterno di n. 2 unità di istruttori è stata motivata:

a) dalla necessità di garantire la regolare prosecuzione delle attività amministrative in previsione dei prossimi collocamenti a riposo di n. 2 unità che a fine 2023 avevano superato la soglia d'età dei 61 anni (di cui un'unità dell'area degli istruttori e l'altra dell'area degli operatori esperti), cessazioni destinate ad impattare su un Ente nel quale, come evidenziato, l'andamento del personale ha registrato dal 2017 al 2023 un saldo negativo di ben n. 13 unità. Entrambe le cessazioni previste per pensionamento riguardano l'Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico finanziari. In un'ottica prudenziale, di particolare attenzione alla sostenibilità di medio-lungo periodo, è stata valutata necessaria l'acquisizione di almeno un'unità da destinare all'Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico-finanziari;

b) dall'attribuzione ex lege di nuove funzioni amministrative che andranno ad aggiungersi a quelle già in essere impattando sui carichi di lavoro del Servizio "Registro imprese". Per tale ragione è stata prevista l'assunzione di un'unità da destinare all'Area 2 dei Servizi Anagrafici, di regolazione del mercato e tutela del consumatore.

Per quanto concerne le c.d. progressioni verticali in deroga:

Si tratta di una procedura speciale, finalizzata alla valorizzazione del personale in servizio, temporalmente limitata alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è prevista nel CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, all'art. 13, commi 6, 7, 8, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a previsioni di maggior dettaglio che dovranno essere autonomamente adottate dagli Enti, previo confronto sindacale.

La Camera di commercio ha previsto di avvalersi di questa procedura speciale, le c.d. progressioni verticali in deroga, finanziate esclusivamente con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, al fine di valorizzare il personale in servizio nell'ambito della pianificazione assunzionale, senza che si configuri l'obbligo della riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno, consentendo così il contenimento dei costi.

**Rispetto a quanto programmato per l'anno 2024:**

a) le n. 2 assunzioni dall'esterno sono state realizzate tramite utilizzo di graduatoria in corso di validità di un'altra Pubblica amministrazione e le assunzioni sono avvenute con decorrenza 03/06/2024. Come programmato, una è stata destinata all'Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico-finanziari e l'altra all'Area 2 dei Servizi Anagrafici, di regolazione del mercato e tutela del consumatore.

b) quanto alle c.d. progressioni verticali in deroga, è in fase di avvio il preventivo confronto con le Organizzazioni sindacali e le stesse sono rinviate al 2025, come consentito dalla normativa (la finestra temporale dell'istituto è compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025).

**In relazione alle dinamiche sulle uscite nel corso del 2024:**

a) si è registrata una sola cessazione nel 2024, alla data del 31.12.2024;

b) sono in fase di conclusione<sup>3</sup> n. 2 procedure di mobilità volontaria in uscita che interessa, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, 2 unità a tempo pieno e indeterminato di istruttori, assegnati entrambi all'Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico-finanziari, che si sono collocati in posizione utile per l'assunzione da parte di altre Pubbliche Amministrazioni. Queste due cessazioni comportano da un lato un depauperamento in termini di risorsa/uomo e di know-how e dall'altro una riduzione del costo del personale, trattandosi di risoluzioni definitive.

Queste cessazioni per mobilità volontaria si aggiungono quindi ai prossimi collocamenti a riposo di n. 2 unità che hanno ad oggi superato la soglia d'età dei 62 anni (di cui un'unità dell'area degli istruttore e l'altra dell'area degli operatori esperti) che andranno tutti ad incidere sulla stessa Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico-finanziari.

**Andamento dei Costi annui del Personale da Bilanci d'esercizio**

Anno	Costi €
2017	2.108.890,00
2018	2.226.773,53 <sup>4</sup>
2019	1.820.272,90
2020	1.763.171,75
2021	1.923.181,53
2022	1.965.956,61 <sup>5</sup>
2023	1.902.612,74

**Eccedenza di personale e categorie protette**

<sup>3</sup> Di cui una procedura di mobilità volontaria si è conclusa il 20/1/2025

<sup>4</sup> Comprensivo di arretrati economici stipendiali, TFR/TFS 2017-2018

<sup>5</sup> Comprensivo di arretrati economici stipendiali, TFR/TFS 2019-2021

Non si riscontrano, allo stato attuale, situazioni di soprannumero o comunque eccedenza di personale, in relazione anche alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria e pertanto la Camera di commercio non deve avviare le procedure per la dichiarazione di eccedenza di dipendenti ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 s.m.i.

Per quanto alle assunzioni delle "categorie protette" di cui alla legge 12 Marzo 1999 n. 68, la Camera di Commercio di Reggio Calabria rientra nella fattispecie di datore di lavoro con personale dipendente compreso tra 36 e 50 dipendenti e, come tale, ha assolto agli obblighi di assunzione delle n. 2 unità previste dagli articoli 1 e 3 c.1 della legge citata (attualmente in servizio) e non ha ulteriori obblighi di assunzione ai sensi della normativa in questione, come dettagliati anche dalla Direttiva n. 1/2019 contenente chiarimenti in materia.

### **Programmazione assunzionale con l'utilizzo delle facoltà assunzionali ordinarie**

In relazione alla stima di fabbisogni di personale è necessario prestare la massima attenzione alla sostenibilità finanziaria in sede di programmazione assunzionale. In tal senso si è espresso in più occasioni il Collegio dei Revisori dei Conti della Camera di commercio che ha rilevato la necessità che l'Ente adotti una politica assunzionale alquanto prudentiale volta al contenimento della spesa del personale, in considerazione della situazione economico finanziaria in cui versa l'Ente caratterizzata da un disavanzo "strutturale" della gestione di parte corrente, le cui cause, come rilevato dallo stesso Collegio, sono "da ricondurre in massima parte alla scarsa capacità di riscossione ordinaria e coattiva delle entrate camerale e, nello specifico, del diritto annuale", nonostante le diversificate attività finalizzate a sollecitare il versamento spontaneo o la riscossione coattiva.

Anche la Presidenza del Consiglio dei Ministri con la Circolare della Funzione Pubblica n. 1786/2011 ha sottolineato che "la pianificazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi uffici con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni".

Come rilevato dalla giurisprudenza contabile, nell'ottica di un necessario approccio prudentiale alle politiche di reclutamento, anche laddove l'Ente rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato, non necessariamente potrà esercitare detta facoltà. L'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibrio derivanti da criticità, quali la ridotta capacità di riscossione delle entrate rilevata dal Collegio.

A tal riguardo, i dati sull'andamento degli incassi del diritto annuale aggiornati alla data del 29 ottobre u.s. hanno fatto rilevare al 30 settembre 2024 per l'annualità 2024 una riscossione superiore del 2,36% rispetto al riscosso al 30.09.2023 riferito all'annualità 2023. Numerose sono state le attività di recupero ordinarie del diritto annuale, tra queste rientrano le regolarizzazioni inerente il diritto annuale versato dalle imprese e numerose le campagne di solleciti di pagamento trasmessi con l'applicativo Mailing PEC in vari momenti dell'anno, oltre alla predisposizione e controllo delle posizioni debitorie ai fini della esecutività del ruolo sulla riscossione coattiva del diritto annuale con relativi interessi e sanzioni.

Il Segretario Generale della Camera di Commercio, quale figura apicale dell'Ente, è ad oggi affiancato da n. 5 dipendenti dell'Area dei funzionari ed elevata qualificazione con l'incarico di Elevata qualificazione e da altri n. 8 dipendenti dell'Area dei funzionari ed elevata qualificazione ai quali si aggiungono altri n. 20 dipendenti dell'Area degli Istruttori<sup>6</sup> e n. 3 dipendenti dell'Area degli Operatori esperti.

Allo stato attuale non sono previste immediate cessazioni dal servizio per raggiunti limiti d'età né sono state presentate domande di pensionamento volontario.

In aggiornamento della programmazione assunzionale 2025-2027, di cui alla delibera giuntale n. 81 del 12/12/2024, confluita nel PIAO 2024-2026 di cui alla delibera giuntale n. 12 del 31/1/2024, si prospetta la necessità per quanto concerne l'anno 2025, di prevedere l'assunzione di n. 2 unità di Istruttori, con il profilo di **"Istruttore processi organizzativi di supporto"**.

L'esigenza assunzionale è motivata dalla necessità di garantire la regolare prosecuzione delle attività amministrative in relazione alle suddette risoluzioni (riferite agli anni 2024-2025) per mobilità volontaria in uscita di unità appartenenti all'area degli istruttori che riguardano tutte l'Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico-finanziari. Queste cessazioni per mobilità volontaria si aggiungono ai prossimi collocamenti a riposo di n. 2 unità che hanno ad oggi superato la soglia d'età dei 62 anni (di cui un'unità dell'area degli istruttori e l'altra dell'area degli operatori esperti), che andranno tutti ad incidere sulla stessa Area 1 dei Servizi amministrativi ed economico-finanziari.

Come previsto infatti dalle soprarichiamate linee di indirizzo concernenti la programmazione assunzionale, c.d. Linee Guida Madia, ciascuna Amministrazione in sede di adozione del Piano dei fabbisogni individua le esigenze di personale da reclutare "anche in relazione ad analisi predittive sulle cessazioni del personale, nell'ottica di un'ottimale gestione delle risorse umane".

Per quanto concerne le **procedure assunzionali**, occorre tener conto dell'obbligo di previo esperimento della cosiddetta mobilità "domestica", cioè infra-camerale, derivante dall'applicazione del decreto legislativo n. 219/2016 e

<sup>6</sup> di cui n. 1 unità area istruttori in comando presso altra Amministrazione e n. 1 unità area Istruttori a tempo parziale di tipo misto (66,67 FTE%)

del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 16.2.2018 inerente il riassorbimento di eventuali esuberi generati a seguito dei processi di accorpamento. Un'ulteriore procedura da osservare è quella concernente la mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.lgs. 165/2001 imposta ex lege per favorire il riassorbimento del personale che si trovi in situazione di eccedenza.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001" (procedure di mobilità tra dipendenti di Pubbliche Amministrazioni).

Dal 2025 si è ripristinato pertanto, salvo proroga della citata previsione, l'obbligo normativo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Diversamente, ove venisse prorogata l'efficacia della citata previsione normativa, in continuità con le scelte assunzionali del 2024 e i risultati conseguiti, verrebbe confermata la scelta di non espletare la procedura prevista dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

A seguire, tenendo quindi conto del nuovo contesto nel quale numerose PP.AA., anche all'interno del sistema camerale, hanno espletato recenti procedure concorsuali, si può reputare di utilizzare ai fini delle assunzioni le graduatorie concorsuali di altre Amministrazioni, in primis camerali, ai sensi del relativo Regolamento adottato dalla Giunta Camerale, consentendo così di coniugare l'esigenza di una procedura di reclutamento efficace ed economica con l'esigenza di assumere personale in possesso di idonea preparazione, attitudine e potenzialità.

#### **Budget assunzionale "ordinario"**

La previsione normativa introdotta dalla L. n. 145 del 2018, art. 1, comma 450 (legge di Bilancio per il 2019) ha rimosso, almeno in parte, il c.d. blocco delle assunzioni nelle Camere di Commercio imposto dall'art. 3 comma 9 del D.Lgs. 219/2016. La norma prevede infatti che a decorrere dal 1° gennaio 2019 le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento - come la Camera di Commercio di Reggio Calabria (nonché quelle che abbiano concluso il processo di accorpamento) - possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente "al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica".

Ai fini del calcolo del budget assunzionale occorre tener conto anche dei resti assunzionali, come precisato da Unioncamere nazionale, in conformità ai pareri della Corte dei Conti- Sez Riunite n. 52/2010 e della Corte dei Conti Sez. Lombardia 167/2011, essendo stati, peraltro, questi risparmi già inseriti nella precedente pianificazione, mentre le mobilità in uscita non costituiscono risparmi utili ai fini di nuove assunzioni di cui all'art. 14, comma 7 del DL 95/2012 (convertito in L. 135/2012).

Il budget assunzionale 2024 è stato quantificato in euro 129.547,61, acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti di cui al verbale n. 8 del 22/11/2023, acquisito con prot. 18266/2023, come da delibera giuntale n. 71 del 12/12/2023 di approvazione della programmazione assunzionale 2024- 2026, confluita nel PIAO 2024-2026, approvato con delibera giuntale n. 12 del 31/1/2024.

Nel 2024 si sono perfezionate, come previsto dal relativo piano assunzionale, n. 2 assunzioni di istruttori che hanno inciso sul budget assunzionale e non sono avvenute cessazioni che alimentano il budget assunzionale.

Pertanto il budget assunzionale per l'anno 2025 è stato quantificato in euro 67.821,07

Anno piano assunzionale	Anno di riferimento per calcolo capacità assunzionale	Budget assunzionale	Costo personale da assumere	Resti
2025	2024	euro 67.821,07 (budget assunzionale 2024 di euro 129.547,61 – costo di n. 2 assunzioni 2024 , pari ad euro 61.726,54)	n. 2 unità Area degli istruttori, pari ad euro 61.726,54 (euro 30.867,27*2)	Euro 6.094,53 (euro 67.821,07 – euro 61.726,54)
2026	2025	Resti anno 2025	euro 0,00	euro 6.094,53
2027	2026	Resti anno 2026	euro 0,00	euro 6.094,53

La quantificazione del budget assunzionale per gli anni 2026 e 2027 sarà oggetto di revisione in relazione alle modifiche normative soprarichiamate introdotte dalla citata legge di bilancio 2025.

#### **Programmazione assunzionale con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, c.d. progressioni verticali in deroga.**

Per quanto concerne le c.d. progressioni verticali in deroga, si tratta di una procedura speciale, finalizzata alla valorizzazione del personale in servizio, temporalmente limitata alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è prevista nel CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, all'art. 13, commi 6, 7, 8, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a previsioni di maggior dettaglio che dovranno essere autonomamente adottate dagli Enti, previo confronto sindacale.

Queste progressioni sono finanziate "anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."

Come precisato dall'ARAN, con chiarimenti condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato:

- *"l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree".*

Laddove l'Ente finanzia le c.d. progressioni verticali in deroga **esclusivamente** con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 - senza quindi utilizzare le facoltà assunzionali - non si configura, sulla base di quanto chiarito, l'obbligo della riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno.

La Camera di commercio intende avvalersi di questa procedura speciale, ossia prevedere le c.d. progressioni verticali in deroga finanziate esclusivamente con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, al fine di valorizzare il personale in servizio nell'ambito della pianificazione assunzionale, senza che si configuri l'obbligo della riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno, consentendo così il contenimento dei costi.

#### **Budget per le c.d. progressioni verticali in deroga, utilizzabile entro il 31/12/2025**

Il monte salari 2018 per il personale non dirigente ammonta ad euro 1.337.746,00.

La misura massima di risorse utilizzabili per le c.d. progressioni verticali in deroga, pari allo 0,55% del monte salari 2018, è pertanto di euro 7.357,603.

Come precisato dall'ARAN, con chiarimenti condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato:

-*"in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione".*

Questi chiarimenti attestano un'ulteriore significativa differenza tra le c.d. progressioni verticali in deroga e le ordinarie progressioni tra le aree: con le prime, infatti, non si registra il consumo del budget per l'integrale costo della retribuzione relativa alla nuova posizione di inquadramento. Sulla base di queste precisazioni:

- ✓ il costo annuale di n. 1 progressione dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione è pari ad euro 1.978,42;
- ✓ il costo annuale di n. 1 progressione dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori è pari ad euro 2.562,21.

Per l'anno 2024, la previsione assunzionale, tramite le c.d. progressioni verticali in deroga finanziate esclusivamente con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, è stata di:

- n. 2 progressioni dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, per una spesa totale di euro 3.956,84;
- n. 1 progressione dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori, per una spesa di euro 2.562,21.  
La spesa complessiva prevista di euro 6.519,05 (euro 3.956,84 + euro 2.562,21) rispetta la soglia della misura massima consentita, di euro 7.357,603.  
Nel corso del 2024 le assunzioni in questione non sono state attivate, pertanto le stesse nel rispetto della citata normativa, vengono calendarizzate per l'anno 2025, per come di seguito specificato:
- n. 2 progressioni dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, per una spesa totale di euro 3.956,84;
- n. 1 progressione dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori, per una spesa di euro 2.562,21.  
La spesa complessiva prevista di euro 6.519,05 (euro 3.956,84 + euro 2.562,21) rispetta la soglia della misura massima consentita, di euro 7.357,603.

**Proiezione del personale sulla base delle previsioni assunzionali 2025:**

Area	Dotazione rimodulata con delibera giuntale n. 65 del 7/10/2021 (garantendo la neutralità finanziaria)	Personale in servizio al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2024	Anno 2025: cessazioni	Anno 2025: assunzioni	Proiezione al 31/12/2025	Posti vacanti al 31/12/2025
Dirigenza	1	1	1	0	0	1 (nessuna variazione)	0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (già cat. D1-D3)	15	13	13	0	n. 2 assunzioni previste per progressioni verticali in deroga dall'area degli istruttori	15 (+ 2 rispetto al 31.12.2024)	0
Istruttori (già cat. C)	24	20	21	n. 1 cessazione intervenuta  n. 1 cessazione per mobilità volontaria in atto  n. 2 cessazioni previste per progressione verticale in deroga all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni;	n. 2 assunzioni tramite accesso dall'esterno;  n. 1 assunzione prevista per progressione verticale in deroga dall'area degli operatori esperti;	20 (-1 rispetto al 31.12.2024)	4
Operatori esperti (già cat. B3-B1)	5	3	3	n. 1 cessazione prevista per progressione verticale in deroga all'area degli istruttori		2 (- 1 rispetto al 31.12.2024)	3
Operatori (già A)	0	0	0	0	0	0	0

**Verifica del rispetto della spesa potenziale massima**

Come evidenziato dalle soprarichiamate c.d. Linee Guida Madia, "in concreto la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (..) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata".

<b>Valore finanziario dell'ultima dotazione organica rimodulata con la delibera giuntale n. 65 del 7 Ottobre 2021</b>	<b>costo complessivo del personale in servizio al 31/12/2023</b>	<b>(A) costo complessivo del personale in servizio al 31/12/2024</b>	<b>(B) Costo complessivo progressioni verticali in deroga (n. 2 dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione + n. 1 dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori)</b>	<b>(C) Costo complessivo assunzione n. 2 istruttori</b>	<b>Totale (A) +(B) +(C)</b>
Euro 1.433.458,33	Euro 1.218.275,42	Euro 1.251.462,18	Euro 6.519,05	Euro 61.726,54	Euro 1.319.707,77

I dati riportati nella tabella che precede consentono di verificare che una volta effettuate tutte le previsioni assunzionali 2025, il costo del personale in servizio rimarrà inferiore al valore finanziario dell'ultima dotazione organica rimodulata con la delibera giuntale n. 65 del 7 Ottobre 2021, valore che costituisce la spesa potenziale massima.

**Piano dei fabbisogni del personale 2025-2027 e Piano assunzionale 2025**

Il Piano dei fabbisogni del personale 2024-2026 è il seguente, fatta salva la proposta di riprogrammazione/rimodulazione tenendo conto delle facoltà assunzionali ai sensi della normativa vigente:

<b>AREA</b>	<b>Assunzioni 2025</b>	<b>Assunzioni 2026</b>	<b>Assunzioni 2027</b>
DIRIGENTI	-	-	-
Funzionari ed elevata qualificazione	2	-	-
Istruttori	3	-	-
Operatori Esperti	-	-	-
Operatori	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

In attuazione del Piano dei fabbisogni del personale 2025-2027, il Piano assunzionale 2025 è il seguente, fatta salva la proposta di riprogrammazione/rimodulazione tenendo conto delle facoltà assunzionali ai sensi della normativa vigente:

<b>AREA</b>	<b>Unità</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Spesa</b>
			€
Funzionari ed elevata qualificazione	n. 2 a tempo pieno ed indeterminato	c.d. progressioni verticali in deroga dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	3.956,84

Istruttori	n. 1 a tempo pieno ed indeterminato	c.d. progressioni verticali in deroga dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori	2.562,21
Istruttori	n. 2 a tempo pieno ed indeterminato	(nell'ordine): - Mobilità infracamerali (art. 7 D.M. 16.02.2018); - Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.lgs. 165/2001; - mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001 s.m.i., salvo proroga della previsione normativa di procedere all'assunzione senza il previo svolgimento delle procedura di mobilità volontaria come sopra motivato - Utilizzo graduatorie di altre Amministrazioni ai sensi del Regolamento camerale vigente; - concorsi	61.726,54

La spesa complessiva stimata per le assunzioni di n. 2 istruttori di euro 61.726,54 trova copertura nel budget assunzionale ordinario 2025, destinando il residuo come resto assunzionale.

#### **Tirocini formativi curriculari**

In continuità con quanto previsto per il triennio 2024-2026, anche per il triennio 2025-2027 è prevista l'attivazione, nel rispetto della normativa vigente, di tirocini formativi curriculari nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, già alternanza scuola-lavoro, che non costituiscono assunzioni di nuovo personale.

## **6 – MODALITÀ DI MONITORAGGIO**

Con riferimento a strumenti e modalità di monitoraggio, si rimanda alla sezione 3.3 per il monitoraggio relativo a rischi corruttivi e trasparenza, che avverrà secondo le indicazioni di ANAC.

Il monitoraggio della performance avverrà in conformità al D.Lgs. 150/2009 e a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Camera di commercio.