



CCIAA di Toscana Nord Ovest

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

[Approvato con Delibera di Giunta del 30 gennaio 2025](#)



SOMMARIO

Premessa.....	2
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 – Vision e Mission della CCIAA.....	4
1.2 – Perimetro delle attività svolte	4
1.3 – Governance e struttura organizzativa	7
1.4 - Le risorse economiche disponibili	11
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	14
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	23
3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici	25
3.2 – Performance operativa	42
3.3 – Pari opportunità.....	43
3.4 – Performance individuale.....	47
3.5 Rischi corruttivi e trasparenza	63
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO	79
4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa.....	79
4.2 – Organizzazione del lavoro agile	79
4.3 – Semplificazione delle procedure	80
4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione	81
5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO	97

Premessa

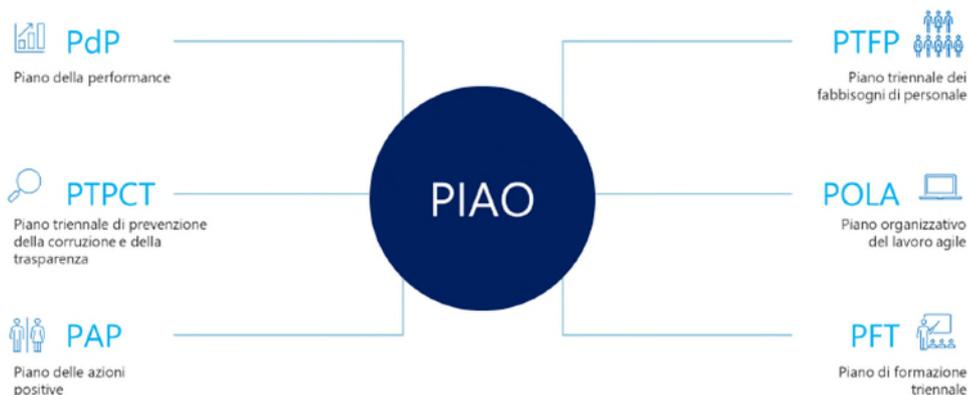
L'approvazione del D.L. n. 80/2021, recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia», convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, ha introdotto un cambiamento strutturale nel processo di programmazione, avviato dal D. Lgs. 150/2009, con cui sono stati definiti gli ambiti fondamentali della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance delle amministrazioni pubbliche riferiti all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'art. 6 del D.L. 80/2021, infatti, prevede che le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), una sorta di «testo unico della programmazione», che accorpa, tra gli altri, quelli che erano il Piano della performance, il Piano del lavoro agile (POLA), il Piano triennale del fabbisogno del personale ed il Piano anticorruzione.

Il PIAO, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione, ha l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi intervenuti in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

Il presente documento è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida messe a disposizione da Unioncamere. Si tratta di un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale che descrive:

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

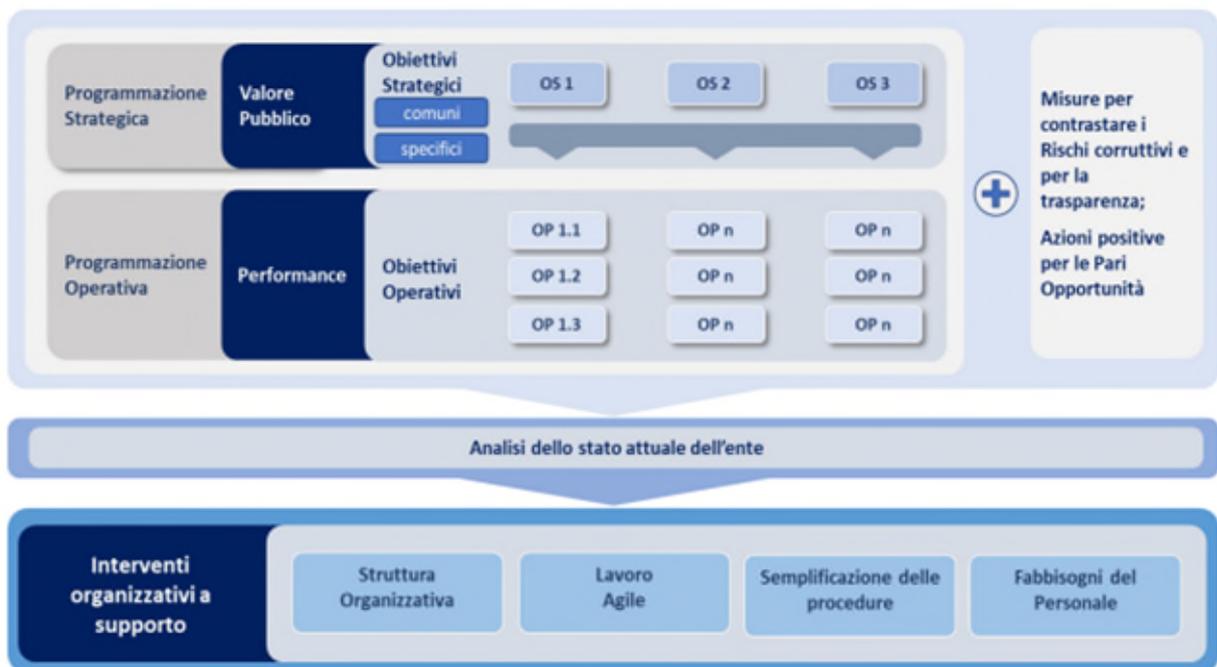


Il quadro di riferimento normativo e metodologico è stato poi integrato, a giugno 2022, con alcuni tasselli fondamentali quali il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO e la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Regolamento citato, approvato con il D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022 e in vigore dal 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono stati “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione ed è stato disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In questa logica integrata nel processo di programmazione dell'Ente viene inserita anche l'attività svolta dall'azienda speciale ISR – Istituto di Studi e Ricerche con sede a Carrara, che attua parte degli obiettivi strategici camerali.

Il PIAO parte dal livello strategico, nel quale viene rappresentato il “valore pubblico” che l'Ente intende creare: le linee pluriennali definite dagli organi di indirizzo sono tradotte in obiettivi strategici triennali, in coerenza coi quali sono quindi individuati gli obiettivi operativi annuali; in questo corpus è previsto l'inserimento delle dimensioni del **contrasto alla corruzione**, della **trasparenza** e delle **pari opportunità**.





1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 – Vision e Mission della CCIAA

La CCIAA di Toscana Nord Ovest, costituita il 1° luglio 2022 dalla fusione delle Camere di Commercio di Lucca, Massa Carrara e Pisa, è un Ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo.

Con la sua nascita ha adottato una visione chiara che orienta ogni scelta strategica e operativa:

“Creare valore per gli stakeholders della nuova Camera TNO diventando nel quinquennio di mandato il partner di riferimento per lo sviluppo economico del sistema istituzionale e produttivo delle tre province di competenza”

La mission specifica il “mandato istituzionale”, identifica la ragion d'essere e l'ambito in cui l'Ente camerale opera in termini di politiche e azioni perseguite:

- affermare l'Ente camerale quale soggetto in grado di creare valore mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri asset anche immateriali;
- promuovere l'innovazione e la doppia transizione ecologica e digitale dei sistemi produttivi locali attraverso il sostegno agli investimenti, alla crescita delle competenze e all'accesso ai mercati;
- accrescere l'attrattività dei territori a fini turistici, valorizzando il patrimonio artistico, culturale, paesaggistico e le produzioni di qualità;
- accrescere la competitività dei sistemi economici locali promuovendo lo sviluppo delle infrastrutture, stimolando processi aggregativi sinergici, promuovendo lo sviluppo di beni/servizi innovativi;
- contribuire a creare le condizioni di competitività del sistema economico territoriale promuovendo la semplificazione amministrativa, diffondendo la trasparenza e la legalità sui mercati, nelle relazioni fra imprese e fra imprese e consumatori.
- supportare la diffusione delle forme di giustizia alternativa, quali arbitrato e mediazione, e favorire la capitalizzazione delle esperienze imprenditoriali anche dopo la fase della crisi

1.2 – Perimetro delle attività svolte

La Camera imposta la propria azione sul territorio utilizzando il metodo della concertazione, creando rapporti di collaborazione che coinvolgono non solo i soggetti del sistema camerale, ma anche soggetti pubblici e privati presenti sul territorio, al fine di elaborare strategie e realizzare azioni di intervento per favorire lo sviluppo delle politiche di promozione delle imprese, nonché lo sviluppo e la tutela del mercato.

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 nell'infografica:



Il perimetro delle funzioni svolte dalla Camera di commercio Toscana Nord Ovest è la Mappa dei processi, grazie alla quale è resa possibile la classificazione omogenea delle attività svolte dalle Camere. Essa comprende sia i processi funzionali all'erogazione dei servizi alle imprese (c.d. «processi primari», contrassegnati con le lettere C e D) sia i processi di governo interno e di supporto alla gestione dell'ente (A e B), oltre ad altre tipologie residuali (libero mercato, fuori perimetro).

	Macro	Macro-processo		Processo
	Funzione			
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
	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-E Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1	Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
			D1.2	Servizi certificativi per l'export
		D2 Digitalizzazione	D2.1	Servizi per la digitalizzazione delle imprese (gestione Punti Impresa digitale)
			D2.2	Servizi connessi all'agenda digitale
		D3 Turismo e cultura	D3.1	Iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali
		D4 Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità	D4.1	Servizi per l'accesso al mondo del lavoro
			D4.2	Orientamento alla creazione d'impresa
			D4.3	Certificazione e competenze
		D5 Ambiente, Energia e sviluppo sostenibile	D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
			D5.2	Tenuta albo gestori ambientali
			D5.3	Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale
		D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	D6.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
			D6.2	Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
			D6.3	Tutela della legalità e contrasto alla criminalità
			D6.4	Osservatori economici e rilevazioni statistiche
	E1 Progetti a valere su maggiorazione 20% diritto annuale	E1.1	Doppia transizione digitale ed ecologica	
E1.2		Formazione lavoro		
E1.3		Quadrilatero		
E1.4		Internazionalizzazione		
E1.5		Turismo		
F Altro	F1 Altri servizi alle imprese e territorio	F1.1	Valorizzazione patrimonio camerale	
		F1.2	Altri servizi di assistenza e supporto alle imprese in regime di libero mercato	
Z Altro	Z1 Extra	Z1.1	Attività fuori perimetro	

1.3 – Governance e struttura organizzativa

ORGANI

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

IL CONSIGLIO

Organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione delle attività dell'Ente, l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle Associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e degli utenti, uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed uno in rappresentanza dei liberi professionisti designato dai Presidenti degli ordini professionali presso la Camera di Commercio

LA GIUNTA

Organo esecutivo dell'Ente, composto dal Presidente e da membri eletti dal Consiglio camerale

IL PRESIDENTE

Dr. Valter Tamburini

Ha la rappresentanza legale e sostanziale della Camera di Commercio, dura in carica cinque anni e può essere rieletto due volte.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

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 e nell'ambito del Ciclo della performance dell'ente camerale; dell'azienda speciale ISR e delle sue partecipate Fondazione ISI e Lucca Intec Srl.

ORGANIGRAMMA

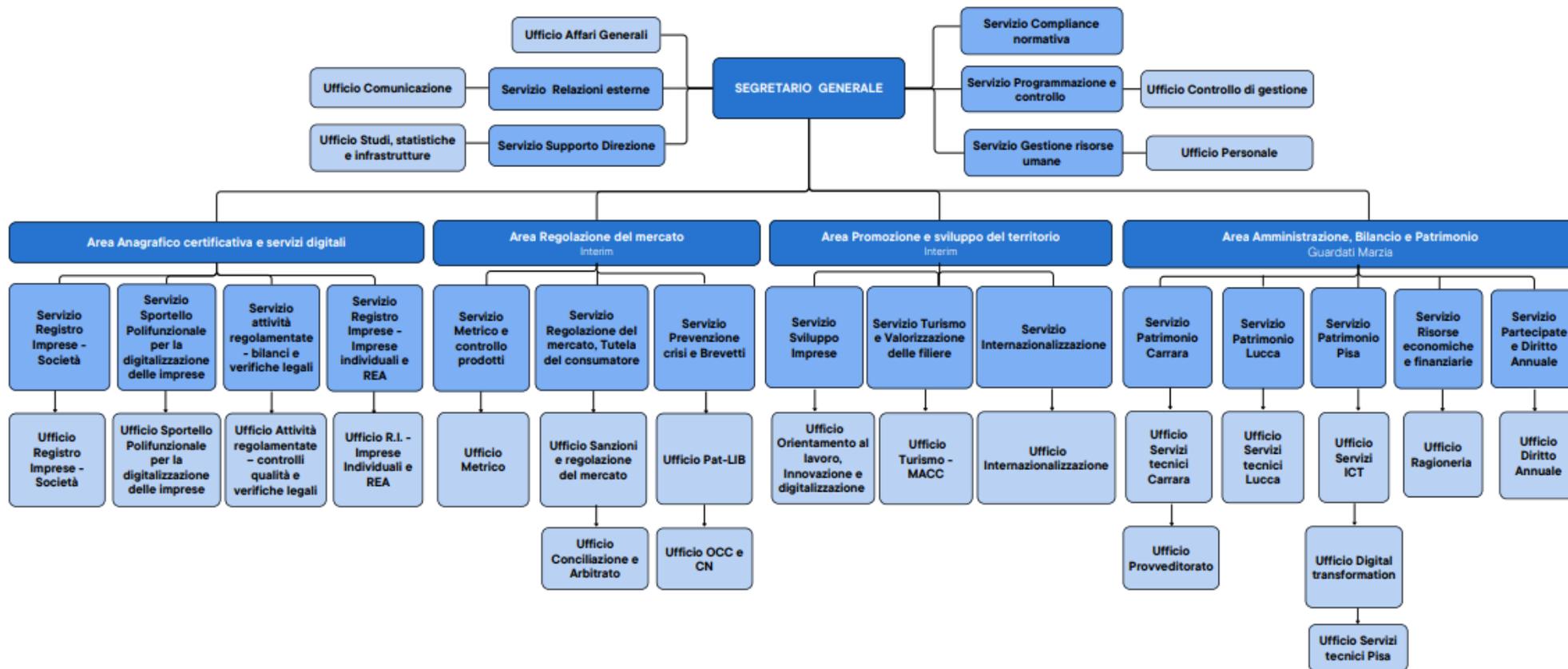
La CCIAA TNO è articolata in 4 Aree dirigenziali, delle quali due sono affidate a singole posizioni dirigenziali e due sono assegnate ad interim.

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

Al vertice della struttura vi è il Segretario generale con l'Area di staff.

Di seguito si riporta l'organigramma vigente dal 01 gennaio 2025.

Camera di Commercio Toscana Nord-Ovest





LIVELLI ORGANIZZATIVI

La CCIAA TNO al 1° gennaio 2025 conta 115 dipendenti:

- 3 di categoria dirigenziale
- 32 area Funzionari ex categoria D
- 66 area Istruttori ex categoria C
- 14 area operatori esperti ex categoria B
- 0 area operatori ex categoria A

I dipendenti a tempo indeterminato sono 115 oltre ad una unità in lavoro somministrato e a tempo determinato. I dipendenti in part time al 01/01/2025 sono 14.

Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la distribuzione del personale per aree (ex categorie), classi di età e titolo di studio.

Composizione del personale per Aree (ex categorie)				
Aree (ex categorie)	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025
Segretario generale	1	1	1	1
Dirigenti	3	3	2	2
Personale Funzionari (ex cat. D)	32	32	33	32
Personale Istruttori (ex cat. C)	70	70	69	66
Personale Operatori Esperti (ex cat. B)	15	15	14	14
Personale Operatori (ex cat. A)	1	1	0	0
Totale	122	122	119	115

Dotazione di personale per classi di età	
Classi di età	al 01/01/2025
20 - 29	0
30 - 39	0
40 - 49	14
50 - 59	63
60 e oltre	38
TOTALE	115

Dotazione di personale per titolo di studio	
Titolo di studio	al 01/01/2025
scuola dell'obbligo	8
diploma	51
laurea	56
TOTALE	115



L'ENTE È ARTICOLATO SU CINQUE SEDI:

SEDE LEGALE: Viareggio – Via Leonida Repaci, 16

SEDI SUL TERRITORIO: Lucca – Corte Campana, 10

Massa Carrara – Piazza 2 Giugno, 16 (Carrara)

Pisa - Piazza Vittorio Emanuele II, 5

Santa Croce sull'Arno - Via provinciale Francesca Sud, n. 88

AZIENDA SPECIALE "Istituto di Studi e Ricerche" (ISR)

L'ISR è l'Azienda Speciale della Camera di Commercio di Toscana Nord Ovest, nata nel febbraio 2000 nell'originaria CCIAA di Massa Carrara per rispondere all'esigenza di studiare i fenomeni economici e sociali del territorio.

Nella nuova Camera, il compito istituzionale dell'ISR si è esteso al più ampio territorio per garantire, in collaborazione stretta con l'ufficio Studi e statistica, un costante monitoraggio dell'evoluzione del sistema economico delle province di riferimento, producendo sistematicamente Rapporti sull'economia locale e Osservatori sui principali fenomeni economici.

Al contempo sono affidate a ISR le indagini Excelsior per la Toscana Nord Ovest, le indagini sulla customer satisfaction dei servizi camerali e le analisi sull'impatto (diretto) delle iniziative camerali e di alcuni eventi compartecipati.

Attualmente l'ISR ha 5 dipendenti, di cui 3 donne; tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato, con 2 part time.



1.4 - Le risorse economiche disponibili

Il quadro delle risorse economiche per il perseguimento degli obiettivi strategici, di seguito rappresentato dal preventivo camerale 2025, dai consuntivi 2023 e 2022, consentono di valutare la sostenibilità economica delle strategie delineate dagli organi, la solidità patrimoniale e la salute finanziaria dell'Ente.

Principali risultanze economico - finanziarie

		Consuntivo 2022	Consuntivo 2023	Preconsuntivo 2024	Preventivo 2025
Diritto annuale		12.784.090,22	13.607.254,16	13.424.439,16	13.397.000,00
Diritti di segreteria		4.545.690,48	5.382.061,72	5.157.006,73	4.407.258,00
Contributi e trasferimenti		1.433.327,90	1.050.659,35	1.465.121,69	1.305.804,50
Proventi da gestione di servizi		378.726,48	546.104,28	704.090,18	669.218,00
Variazioni rimanenze		-12.914,14	-39.280,67	-58.199,45	-
Proventi correnti		19.128.920,94	20.546.798,84	20.692.458,31	19.779.280,50
Personale		6.701.595,91	6.425.378,20	6.483.445,90	6.907.083,56
Costi di funzionamento	Quote associative	763.737,05			
	Organi istituzionali	63.294,80	3.882.661,07	4.130.393,91	4.186.267,01
	Altri costi di funzionamento	3.023.504,40			
Interventi economici		5.162.715,74	5.803.045,00	8.158.579,77	8.200.000,00
Ammortamenti e accantonamenti		5.465.296,31	5.353.576,56	4.817.416,21	4.926.126,57
Oneri correnti		21.180.144,21	21.464.660,83	23.589.835,79	24.219.477,14
Risultato Gestione corrente		-2.051.223,27	-917.861,99	-2.897.377,48	-4.440.196,64
Risultato Gestione finanziaria		351.240,75	352.967,58	352.054,14	362.854,14
Risultato Gestione straordinaria		2.434.234,03	2.052.059,68	2.681.968,70	3.400.000,00
Rettifiche di valore attività finanziaria		-3.902,49	-	-	-
Risultato economico della gestione		730.349,02	1.487.165,27	136.645,36	-677.342,50



Circa la situazione patrimoniale, l'assenza di debiti, la forte patrimonializzazione e l'elevato grado di liquidità consente di operare con agilità e sicurezza dovuta all'elevata solidità e all'equilibrio finanziario di breve e lungo termine.

Attivo dello Stato patrimoniale

	Consuntivo 2022	Consuntivo 2023
Immobilizzazioni immateriali	105.373,51	105.074,76
Immobilizzazioni materiali	19.041.416,38	18.939.491,69
Immobilizzazioni finanziarie	28.617.578,14	28.594.170,41
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	47.764.368,03	47.638.736,86
Rimanenze	131.024,27	91.743,60
Crediti di funzionamento	3.990.688,08	2.945.341,44
Disponibilità liquide	33.989.595,20	38.151.175,54
ATTIVO CIRCOLANTE	38.111.307,55	41.188.260,58
Ratei e risconti attivi	7.798,76	13.232,24
TOTALE ATTIVO	85.883.474,34	88.840.229,68

Passivo e Patrimonio netto

	Consuntivo 2022	Consuntivo anno 2023
Debiti di finanziamento	-	-
Trattamento di fine rapporto	8.098.649,35	7.966.474,07
Debiti di funzionamento	5.706.694,74	8.069.691,10
Fondi per rischi e oneri	3.645.974,42	2.979.248,14
Ratei e risconti passivi	153.365,42	86.959,61
TOTALE PASSIVO	17.604.683,93	19.102.372,92
Avanzo patrimoniale	58.081.779,94	60.663.348,27
Riserva di partecipazioni	7.615.442,14	7.587.343,22
Risultato economico dell'esercizio	2.581.568,33	1.487.165,27
PATRIMONIO NETTO	68.278.790,41	69.737.856,76

Rappresentazione a blocchi degli Impieghi / Fonti della CCIAA TNO anno 2023

IMMOBILIZZAZIONI	€ 47.638.736,86	PATRIMONIO NETTO	€ 69.737.856,76
ATTIVO CIRCOLANTE (compreso ratei e risconti)	€ 41.201.492,82	TFR	7.966.474,07
		DEBITI DI FUNZIONAMENTO	8.069.691,10
		FONDI RISCHI ED ONERI	2.979.248,14
		RATEI E RISCONTI PASSIVI	86.959,61
TOTALE	€ 88.840.229,68	TOTALE	€ 88.840.229,68

Rappresentazione dei principali indicatori di bilancio:

		2022	2023	CLUSTER DIMENSIONALE
SOSTENIBILITA' ECONOMICA	Indice di equilibrio strutturale Valore segnaletico: Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	6,54%	14,18%	23,18%
	Equilibrio economico della gestione corrente Valore segnaletico: Misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti	110,72%	104,47%	102.32%
	Equilibrio economico al netto del Fondo di perequazione Valore segnaletico: Misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo	110,85%	104.27%	102.32%
	Incidenza oneri di personale sugli oneri correnti Valore segnaletico: Misura l'incidenza degli Oneri del personale sul totale degli Oneri Correnti.	40,44%	38,55%	31.12%
SALUTE FINANZIARIA	Indice di Liquidità immediata Valore segnaletico: Misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate agli impegni di breve periodo	364,82%	346,12%	236.32%
	Margine di Struttura finanziaria Valore segnaletico: Misura la capacità dell'Ente camerale di far fronte ai debiti a breve termine mediante la liquidità disponibile o con i crediti a breve	407,49%	372,78%	265.29%
	Indice di struttura primario Valore segnaletico: Misura la capacità delle CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	142,95%	146,39%	130.22%

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SCENARIO SOCIO-ECONOMICO

Le province di Lucca, Massa-Carrara e Pisa sono territori ricchi di storia, cultura e paesaggi unici, caratteristiche che li rendono estremamente attrattivi. Grazie a una posizione geografica strategica e a una vocazione produttiva diversificata, queste aree hanno sempre rappresentato un crocevia fondamentale per gli scambi commerciali e culturali, sia a livello nazionale che internazionale.

L'economia del territorio è fortemente caratterizzata da un'apertura internazionale e dalla presenza di numerosi distretti produttivi specializzati. Tra questi spiccano il settore cartario nella provincia di Lucca, famoso per la produzione di carta tissue e packaging, l'industria delle due ruote in Valdera e il distretto del cuoio e della pelle nel Valdarno pisano, con manifatture di eccellenza riconosciute a livello globale; la cantieristica navale, concentrata in particolare lungo la costa apuana e versiliese, che produce imbarcazioni di lusso e yacht di alta gamma, e il distretto lapideo del comprensorio apuo-versiliese, noto per l'estrazione e la lavorazione del pregiato marmo di Carrara.

Parallelamente, il turismo gioca un ruolo cruciale nell'economia della Toscana Nord-Ovest. Le città d'arte attraggono visitatori da ogni parte del mondo, affascinati dai loro tesori architettonici e culturali, mentre le località balneari, la campagna e la montagna offrono un'atmosfera rilassante e la possibilità di godere di spiagge e paesaggi incantevoli. Questo connubio tra industria, artigianato di eccellenza e turismo di qualità rende l'area un esempio di equilibrio tra tradizione e innovazione.

A livello economico, secondo le più recenti stime di Prometeia Spa (Scenari per le economie locali) pubblicate nell'ottobre 2024, il valore aggiunto prodotto nell'Area della Toscana Nord-Ovest nel 2024 è stimato in 31,5 miliardi di euro (a prezzi correnti), registrando una crescita reale del +0,6% rispetto al 2023.

A livello settoriale, per il 2024 viene confermata la crescita delle costruzioni, in aumento del +6,1% nell'anno. Tuttavia, l'evoluzione futura del comparto resta incerta e strettamente legata agli effetti delle politiche pubbliche. In particolare, sarà determinante capire in che misura la spinta derivante dalle opere pubbliche, sostenuta dall'attuazione del PNRR, potrà compensare il previsto ridimensionamento della manutenzione straordinaria dei complessi abitativi, conseguente al venir meno degli incentivi fiscali legati al superbonus e ai bonus ordinari, inclusi i meccanismi di accesso al credito e lo sconto in fattura.

Positivo anche l'andamento del comparto dei servizi, con una crescita stimata del +0,7% sostenuta da un buon andamento del turismo e dal rafforzamento dei consumi delle famiglie. In controtendenza, per il settore industriale viene previsto un calo del -1,7%, risentendo delle difficoltà del comparto a livello nazionale ed europeo, mentre per il settore agricolo si registrano segnali di vitalità con un incremento del +2,5%.

La performance complessiva dell'Area della Toscana Nord-Ovest risulta più contenuta rispetto alla media regionale (+0,9%) e nazionale (+1,0%), evidenziando un contesto economico in ripresa ma ancora caratterizzato da alcune difficoltà legate ai singoli andamenti settoriali.

All'interno dell'Area, la crescita economica stimata per il 2024 non evidenzia significative differenze tra le province. Per Lucca si registra un incremento del valore aggiunto dello 0,6%, trainato principalmente dalle costruzioni (+6%) e dall'agricoltura (+1,4%). Anche il comparto dei servizi contribuisce in positivo, con una crescita dello 0,5%, mentre il settore industriale è visto in contrazione dell'1%.

Nella provincia di Massa-Carrara la dinamica economica risulta leggermente più favorevole, con una crescita

complessiva del valore aggiunto dello 0,7%. Per le costruzioni viene stimato un aumento significativo del 9%, affiancato da un buon recupero dell'agricoltura (+5,1%). Tuttavia, il settore industriale continua a calare, registrando un -1,1%, mentre il comparto dei servizi mostra solo una lieve crescita (+0,3%).

La provincia di Pisa, invece, riporta l'incremento più contenuto, pari allo 0,5%. Questo risultato è stato condizionato dal negativo andamento del comparto industriale, che viene visto in calo del -2,6% a causa delle persistenti difficoltà nei settori della moda e della meccanica. In controtendenza, si registrano segnali positivi nelle costruzioni (+4,7%), nell'agricoltura (+2,8%) e nei servizi, con una crescita dell'1% in termini reali.

Nei primi nove mesi del 2024 la dinamica imprenditoriale nei territori di Lucca, Massa-Carrara e Pisa ha registrato un tasso di crescita complessivamente positivo, pari al +0,4% al netto delle cancellazioni di imprese non più operative effettuate dagli uffici camerali. Si tratta di un risultato in linea con quanto osservato nello stesso periodo del 2023, evidenziando quindi una dinamica stabile rispetto all'anno precedente. Il dato risulta allineato con la media toscana, pur rimanendo leggermente inferiore a quella nazionale.

Al 30 settembre 2024 le imprese registrate nell'Area della Toscana Nord-Ovest ammontavano a 104.869, pari al 26,5% del totale regionale, mentre il numero complessivo di localizzazioni d'impresa si attestava a 130.289, in leggera flessione del -0,6%. L'analisi evidenzia una sostanziale omogeneità nella dinamica imprenditoriale tra le tre province: Pisa e Massa-Carrara mostrano un incremento del +0,5%, mentre Lucca registra una crescita leggermente più contenuta, pari al +0,3%.

In attesa della diffusione dei dati provinciali sull'occupazione da parte di ISTAT, le rilevazioni disponibili per il 2024 segnalano un miglioramento del mercato del lavoro. I dati amministrativi degli avviamenti al lavoro registrati dai Centri per l'Impiego dell'Area evidenziano per i primi nove mesi del 2024 una crescita del 3,5% dei contratti di lavoro stipulati, poco meglio della media toscana (+3,1%), dopo il -2,1% registrato nel pari periodo del 2023. L'aumento ha interessato soprattutto gli uomini (+6,1%) mentre per le donne è risultato più contenuto (+1%). Tale dinamica è stata più accentuata in provincia di Pisa e di Lucca, con una crescita delle comunicazioni di avviamento al lavoro rispettivamente del +4,6% e del +4%, mentre per Massa-Carrara si è rilevata una diminuzione del -1,2% nel complesso, per la contrazione della componente femminile.

Per il 2024, il Sistema Informativo Excelsior ha rilevato un ulteriore aumento delle difficoltà incontrate dalle imprese nel reperire i profili professionali richiesti. Secondo l'indagine, quasi la metà delle assunzioni programmate dalle imprese dell'Area (50%) è stata caratterizzata da problematiche legate alla ricerca di personale qualificato. Questo trend riflette le crescenti esigenze di competenze specifiche nel mercato del lavoro e la persistente discrepanza tra domanda e offerta di competenze.

Le difficoltà attraversate da alcuni comparti produttivi hanno determinato un aumento del ricorso alla cassa integrazione guadagni nei primi nove mesi dell'anno, che ha segnato un +25% nell'Area per le difficoltà dell'industria pisana, che ha più che raddoppiato le ore autorizzate (+128%; oltre 3 milioni di ore, di cui 2,6 ordinarie) per l'accresciuta richiesta da parte delle imprese del cuoio e calzature, oltre che dell'industria delle due ruote. Al contrario, per Massa-Carrara (300 mila ore) e Lucca (1,1 milioni) il ricorso a tale ammortizzatore sociale è diminuito rispettivamente del -45% e del -33%. Anche in Toscana il ricorso alla CIG è salito del +48%, per le difficoltà della moda e della metallurgia, mentre in Italia la crescita si è fermata al +20%.

Nel 2023 l'export dell'Area della Toscana Nord-Ovest ha evidenziato una lieve contrazione (-0,3%), con andamenti differenziati tra i territori. Tale dinamica si è accentuata nei primi nove mesi del 2024, quando la contrazione delle esportazioni dall'Area si è portata al -4,1%, in controtendenza rispetto al dato regionale che ha segnato invece un incremento dell'11,7%.



In generale, il rallentamento dell'export nell'Area è stato influenzato dalla debolezza degli scambi globali, dalle difficoltà economiche nei mercati chiave e dalla riduzione dei prezzi in alcuni settori, pur evidenziando buone performance in comparti specifici.

La provincia di Lucca, che nel 2023 aveva subito una contrazione del -3,9% chiudendo a quasi 5,2 miliardi di euro, nei primi nove mesi del 2024 ha segnato un incremento del +8,6% delle vendite estere, che hanno sfiorato i 4,4 miliardi di euro. Tale crescita è stata trainata dalla nautica (+26,4%), che ha sfiorato quota 1,2 miliardi di euro, e dai buoni risultati ottenuti da oli e grassi e dalla meccanica, mentre il valore dell'export di carta e cartone ha registrato un calo.

A Massa-Carrara, dopo il record del 2023, con esportazioni pari a 2,7 miliardi di euro grazie al settore meccanico, i primi nove mesi del 2024 hanno segnato una contrazione significativa del -19,4%, con un valore di 1,65 miliardi di euro. Il calo è attribuibile alla ciclicità delle grandi commesse nel comparto meccanico, che rappresenta quasi la metà delle esportazioni provinciali, e dei motori, generatori e trasformatori elettrici che hanno subito una flessione marcata. In controtendenza, si sono osservati incrementi nel settore lapideo, nella cantieristica nautica e nei prodotti chimici.

La provincia di Pisa, invece, ha confermato il rallentamento delle esportazioni, con un calo del -10,8% nei primi nove mesi del 2024 (2,56 miliardi di euro) in accelerazione rispetto al -4,6% registrato nel 2023. La contrazione ha colpito diversi settori strategici, come cicli e motocicli, macchinari di impiego generale, calzature, abbigliamento, prodotti chimici e farmaceutici. In questo contesto di difficoltà, il cuoio conciato ha tenuto e il settore vitivinicolo ha mostrato segnali positivi con un aumento delle vendite estere.

Dopo un 2023 segnato da un progressivo recupero dei flussi turistici interni ed esteri verso i livelli pre-crisi, nei primi sette mesi del 2024 il turismo in Toscana ha registrato una fase altalenante. Secondo le più recenti stime di Irpet (ottobre 2024), il settore ha mantenuto una relativa stabilità grazie al flusso di turisti stranieri, in particolare extraeuropei, che hanno compensato in parte la significativa contrazione del mercato interno. I turisti italiani e toscani hanno infatti ridotto le loro presenze, segnalando un cambiamento nelle abitudini di viaggio e consumo. Nel complesso, le presenze turistiche in regione nei primi sette mesi del 2024 avrebbero registrato una variazione negativa del -0,8% rispetto allo stesso periodo del 2023. Tale dato riflette il trend incerto dei mesi fino a maggio e il calo estivo di giugno e luglio. A sostenere il settore sono stati i turisti di nazionalità extraeuropea, seguiti da quelli europei, mentre la debolezza della domanda interna è stata influenzata principalmente dalla crescente incertezza economica che coinvolge un numero sempre maggiore di famiglie, tendendo a impattare in modo particolare sui mesi non dedicati alla vacanza principale, durante i quali il consumo turistico risulta più facilmente sacrificabile in presenza di vincoli di bilancio familiare. Nei mesi estivi, invece, pesa la concorrenza ormai consolidata di destinazioni balneari alternative, che si distinguono per un rapporto qualità-prezzo competitivo e per la relativa prossimità geografica.

Le città d'arte hanno beneficiato dell'incremento del turismo estero, segnando una buona crescita nei primi sette mesi del 2024, pur a ritmi inferiori rispetto all'anno precedente. Anche le aree collinari hanno registrato una lieve crescita, sostenute dai buoni risultati di maggio e dei mesi di fine inverno. Al contrario, le aree balneari hanno sofferto maggiormente, con risultati negativi proprio nei mesi estivi, a causa della debolezza della domanda domestica. Le aree montane sono invece rimaste stabili, bilanciando la flessione interna con l'espansione del turismo estero.

Dal punto di vista territoriale, considerando gli ambiti turistici omogenei, le città d'arte, inclusa Lucca, sono cresciute grazie all'afflusso di turisti stranieri, in particolare extraeuropei. In ambito balneare, la Versilia e la Riviera Apuana hanno invece mostrato segni di difficoltà. La Lunigiana è cresciuta, mentre per Garfagnana, Media Valle del Serchio e Terre di Pisa viene stimata una lieve contrazione.

Per quanto riguarda le strutture ricettive, le maggiori difficoltà si sono registrate nei villaggi turistici, nei campeggi e nelle categorie alberghiere di fascia più bassa lungo le coste, penalizzate dalla concorrenza delle locazioni brevi, che continuano a crescere nei numeri grazie alla progressiva emersione statistica. Gli alberghi di fascia alta, tipici delle città d'arte, hanno invece mantenuto una sostanziale stabilità.

Negli ultimi anni le condizioni di accesso al credito hanno subito trasformazioni significative, incidendo direttamente sulle strategie di investimento delle imprese. Fino al 2022 il contesto di tassi di interesse estremamente bassi aveva favorito un ampio accesso al credito a costi contenuti. Tuttavia, il cambio di regime della politica monetaria introdotto nel 2022 ha portato a un aumento repentino del costo del denaro. Questo mutamento ha imposto alle imprese di rivedere i propri piani di investimento e di adattarsi a un nuovo scenario caratterizzato da maggiori oneri finanziari.

Nei più recenti trimestri, però, il panorama ha iniziato a mostrare segnali di miglioramento. I primi tagli ai tassi d'interesse da parte della BCE e le attese di ulteriori riduzioni nel prossimo futuro suggeriscono un progressivo ritorno alla normalità. Questo potrebbe creare un contesto più favorevole per il credito e, di conseguenza, incentivare una ripresa degli investimenti, contribuendo a stimolare la crescita economica.

La situazione creditizia nell'Area evidenzia come il 2023 si sia caratterizzato per una diminuzione del credito concesso al sistema imprenditoriale delle province di Lucca (-0,5%), Massa-Carrara (-8,8%) e Pisa (-5,7%). Si tratta di valori tutto sommato in linea con le evoluzioni registrate a livello regionale e nazionale, entrambe in calo di circa il 5%. A ottobre 2024 i prestiti vivi (escluse sofferenze) concessi al sistema produttivo dell'Area sono tornati a crescere (+1,3%) dopo venticinque mesi di diminuzioni tendenziali e segnando il valore di stock più elevato da agosto 2023.

Tendenze recenti

Il contesto internazionale rimane fragile e incerto, segnato da tensioni geopolitiche e conflitti in corso che influenzano negativamente il commercio globale. Le prospettive per gli scambi internazionali risentono della possibile introduzione di nuovi dazi e dalla volatilità dei prezzi delle materie prime. La situazione è ulteriormente complicata da una congiuntura frammentata, che rende le politiche dei governi e delle banche centrali meno prevedibili, soprattutto in Europa. In questo scenario, la Germania, con la sua debolezza economica, rappresenta un fattore critico per l'andamento dell'economia europea.

Le più recenti stime della Banca Centrale Europea (gennaio 2025) indicano che il PIL mondiale in termini reali dovrebbe crescere del 3,4% nel 2024 e del 3,5% nel 2025, per poi scendere al 3,3% nel 2026 e al 3,2% nel 2027. Per l'Area dell'Euro, dopo il rallentamento registrato nell'ultimo trimestre del 2024, le proiezioni indicano una crescita su base annua del PIL in termini reali dello 0,7% nel 2024, dell'1,1% nel 2025, dell'1,4% nel 2026 e dell'1,3% nel 2027. La ripresa economica prevista trova le sue principali motivazioni nell'aumento dei redditi reali, che dovrebbe consentire alle famiglie di incrementare i consumi, e nella crescita degli investimenti da parte delle imprese. Il processo di disinflazione appare ben avviato, con un'inflazione complessiva che, secondo le stime, si attesterà in media al 2,4% nel 2024, per poi stabilizzarsi intorno al 2% negli anni successivi. Nel tempo, il progressivo attenuarsi degli effetti della politica monetaria restrittiva dovrebbe contribuire a sostenere una ripresa più robusta della domanda interna, rendendo i nuovi prestiti a imprese e famiglie gradualmente meno onerosi. Le condizioni di finanziamento si confermano però tuttora rigide, in quanto la politica monetaria permane restrittiva e i passati rialzi dei tassi di interesse si stanno ancora trasmettendo alle consistenze dei crediti in essere.

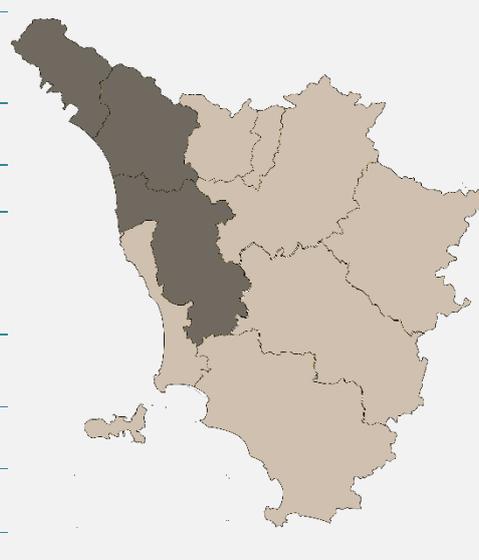
L'Italia sta affrontando un rallentamento economico, con l'esaurirsi dell'effetto positivo del "rimbalzo post-pandemia" del triennio 2021-2023. Secondo ISTAT (dicembre 2024) la crescita economica è tornata ai livelli precedenti alla crisi sanitaria e nel 2024 il PIL italiano dovrebbe essere cresciuto dello 0,5%, per poi portarsi allo 0,8% nel 2025, trainato dalla domanda interna (+0,8 pp). I consumi delle famiglie hanno accelerato leggermente (+1,1%), ma gli investimenti rimarranno stagnanti nonostante le misure del PNRR e la riduzione dei tassi d'interesse. Occupazione e PIL cresceranno in linea.

Per la Toscana, nel suo Rapporto annuale presentato a luglio 2024, IRPET prevedeva una crescita del PIL toscano del +0,8% sia per il 2024 che per il 2025, pur in un contesto caratterizzato da elevata incertezza. Prometeia Spa (ottobre 2024) stima la crescita toscana al +0,9% nel 2024, mentre per il 2025 è prevede un incremento più contenuto (+0,6% il valore aggiunto), sostenuto dai settori dei servizi e dell'industria, per l'arretramento delle costruzioni.

Nel 2025 è previsto (Prometeia Spa, ottobre 2024) un ulteriore rallentamento della crescita economica dell'Area della Toscana Nord-Ovest, che nel complesso scenderebbe al +0,4% con tutti i territori in frenata ma positivi, per la flessione dell'edilizia a seguito del progressivo esaurimento degli effetti delle misure di incentivazione. Nel dettaglio, solamente i servizi crescerebbero a ritmo sostenuto (+1,3%) mentre l'industria registrerebbe un lieve incremento (+0,4%), le costruzioni segnerebbero una forte flessione (-8,4%) e l'agricoltura perderebbe l'1,8% rispetto al 2024. A livello territoriale, le previsioni indicano una lieve crescita del valore aggiunto generato per tutti i territori della Toscana Nord-Ovest, con una maggiore dinamicità per Pisa (+0,6%) rispetto a Massa-Carrara (+0,4%) e Lucca (+0,3%).

I numeri della circoscrizione territoriale Toscana Nord-Ovest (province di Lucca, Massa-Carrara e Pisa)

Comuni	87	
Superficie	5.373 kmq	
Popolazione	986.816	(residenti a dicembre 2023)
Popolazione straniera	90.759	(residenti a dicembre 2023)
Valore aggiunto	31,5 MLD € +0,6%	(anno 2024, a prz. correnti) var % vs 2023 a prz. costanti (Prometeia Spa)
Export	11,5 MLD € -0,3%	(anno 2023) var % vs 2022
Imprese registrate	104.869	(settembre 2024)
Imprese attive	89.757	(settembre 2024)
↳ di cui straniere	12.399	
↳ di cui giovanili	6.513	
↳ di cui femminili	20.773	
Occupati	427.832 +2,3%	(anno 2023) var % vs 2022
Disoccupati	28.570 -9,4%	(anno 2023) var % vs 2022
Tasso di disoccupazione (%)	6,4% -0,8 pp	(anno 2023) var vs 2022
Turisti (presenze totali)	8.119.249 +4,9%	(anno 2023) var % vs 2022
Credito (prestiti vivi)	22,4 MLD € +0,7%	(ottobre 2024) var % vs ottobre 2023



ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

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

Ciclo della performance:

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

Anticorruzione e trasparenza:

- Legge 190/2012
- Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 (Aggiornamento 2023 del PNA 2022)
- KIT Anticorruzione di Unioncamere per le CCIAA (gennaio 2023)

Inclusione e accessibilità:

- D. Lgs: 13 dicembre 2023, n. 222 Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità

Pari opportunità:

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

Fabbisogni del personale:

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare, l'art. 6 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'art. 6-ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale")
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- Decreto Legge 17 febbraio 2017, n. 13, convertito dalla legge 13 aprile 2017, n. 46 articolo 12 comma 1-bis
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- D. L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis;
- L. n. 203/2024
- L. n. 207 del 30/12/2024 (Legge di bilancio)

Lavoro agile:

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

- Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni”
- Direttiva del Ministro per PA del 29 dicembre 2023 sul Lavoro agile

In data 16/11/2022 si è avuta la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 delle Funzioni locali per il personale non dirigente. In data 03/08/2023 la Cciao della Toscana Nord-Ovest, in applicazione di tale CCNL, ha sottoscritto il primo contratto integrativo valido per il triennio 2023/2025.

Legge n. 74 di conversione del D.L. 44/2023 pubblicata sul S.O. alla GU n. 143 del 21/06/2023 che contiene ulteriori novità rispetto al precedente D.L. 44/2023 in tema di misure di rafforzamento organizzativo, P.I.A.O., concorsi pubblici, misure per favorire il reclutamento di giovani nella pubblica amministrazione.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.”

PROFILO CRIMINOLOGICO DEL TERRITORIO REGIONALE E ATTIVITÀ DI CONTRASTO IN ESSERE

Per l’analisi delle vicende giudiziarie nell’ambito territoriale regionale si fa riferimento al Rapporto 2023 su Illegalità e criminalità organizzata nell’economia della Toscana redatto da Irpet, l’Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana e presentato ad aprile 2024. Il Rapporto fornisce una estesa ricostruzione dell’illegalità e della presenza della criminalità organizzata in regione, identificando le diverse forme e modalità di relazione con il sistema economico, in settori economici specifici e nei singoli territori.

Per economia connessa ad attività illegali si intende il complesso dei prodotti la cui produzione, vendita o distribuzione è illegale. Secondo il Rapporto tale economia genera in Toscana un giro d’affari di 1,2 miliardi di euro che, sommato ai 10,1 miliardi riconducibili all’economia sommersa, porta a 11,3 miliardi il valore complessivo dell’attività economica non osservata in Toscana.

Si tratta di un valore significativo, pari all’11,7% del PIL regionale, che non si discosta molto dal dato nazionale. Rispetto all’Italia, l’incidenza dell’attività illegale è superiore in Toscana mentre quella del sommerso risulta analoga.

Il quadro tratteggia una regione che, come sottolineato anche dalla DIA (Direzione Investigativa Antimafia), non ha subito la contaminazione del tessuto sociale da parte della cultura mafiosa e non è stata dunque oggetto di uno stabile radicamento territoriale, ma è comunque utilizzata dalla criminalità organizzata, analogamente alle altre regioni del centro-nord, per lo svolgimento e lo sviluppo di affari illeciti, in particolare attività di riciclaggio e più in generale per la realizzazione di reati economici finanziari su larga scala. Lo sviluppato tessuto economico rende infatti la Toscana particolarmente appetibile per la criminalità organizzata. Le dinamiche delittuose appaiono indirizzate alla gestione del mercato degli affari, piuttosto che al controllo del territorio, inteso quale area su cui radicare propaggini mafiose. Il fenomeno, al di là dell’estensione della sua diffusione, sottrae risorse importanti all’economia legale, oppone barriere all’ingresso di imprese regolari, impone costi elevati al sistema produttivo e alla società nel suo complesso e, ancora di più, incide sulla crescita nel medio-lungo periodo.

L’analisi svolta si fonda su un sistema di indicatori di contesto predisposti da ANAC che consente di classificare le province italiane sulla base della loro esposizione a fenomeni corruttivi e/o genericamente illegali. Il quadro di sintesi indica che il profilo delle province toscane non pare caratterizzato da sostanziali fragilità di natura socio-

economica, ovvero di vulnerabilità del sistema economico territoriale che possano risultare pre-condizione per l'insediamento di attività illecite e/o per l'attecchimento di organizzazioni criminali. Anche i pochi casi che coinvolgono, nello specifico, unicamente le province di Prato, Lucca e Grosseto sono relativi a indicatori che non rappresentano di per sé un segnale di vulnerabilità (basso indice di partecipazione delle donne alla vita politica, basso numero di laureati).

Per quanto non venga rilevata una marcata fragilità socio-economica in Toscana, il rapporto invita tuttavia a considerare altri indicatori che ben si prestano a cogliere potenziali fenomeni di illegalità nel sistema produttivo regionale: le imprese cosiddette "cartiere", l'eccesso di mortalità delle imprese e l'eccessivo ricorso ai contratti part-time.

La presenza di imprese presumibilmente "cartiere", la cui attività è funzionale all'evasione, all'elusione e al riciclaggio attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, presentano un'incidenza a livello regionale del 3,6% del totale, contro il 5% in Italia, con i valori più elevati per i settori finanziario-assicurativo (6,6%), delle costruzioni (5,8%) e del commercio (5,4%). A livello provinciale, le maggiori incidenze si rilevano a Grosseto (4,9%) e Massa-Carrara (4,3%), ma l'indice appare superiore alla media toscana anche a Firenze, Pistoia, Livorno e Prato. Per Pisa (3,2%) e Lucca (2,6%) i valori sono tra i più bassi in regione, denotando quindi una minore esposizione al fenomeno.

L'eccesso di mortalità delle imprese può nascondere pratiche messe in atto a scopo di evasione fiscale o più in generale per sfuggire a controlli in merito a eventuali attività illegali. Nel rapporto, un parametro di criticità viene identificato nell'eccesso di ditte individuali detenute da soggetti stranieri che vengono chiuse entro i tre anni di vita, in quanto utile a cogliere sia l'elemento di maggiore opacità dei bilanci che caratterizza le ditte individuali, sia la maggiore difficoltà nell'esigere un eventuale debito fiscale da cittadini stranieri. L'indicatore risulta particolarmente elevato in Toscana per i settori dell'abbigliamento, della pelletteria e delle calzature.

Il terzo indicatore pone poi l'attenzione sull'eccessivo ricorso delle imprese ai contratti part-time, che rende probabile una significativa quota di lavoro sommerso in un settore economico o territorio. I valori più elevati si registrano nell'area costiera, in cui la presenza di contratti part-time è molto legata alle attività ricettive e turistiche in generale. Seppure la struttura settoriale "giustificata" in parte un maggiore utilizzo di part-time, in queste aree ciò avviene con intensità più elevate. Il manifatturiero, invece, registra un impiego di lavoro a tempo parziale in linea o al di sotto della media nazionale (fatta eccezione per Prato).

Nelle Relazioni semestrali della DIA (dal 2017 al 2022) la Toscana viene presentata come una tra le regioni del centro-nord privilegiate dalle mafie, soprattutto per il reinvestimento della liquidità di provenienza illecita, data la ricchezza diffusa del suo territorio.

La Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Firenze, nella Relazione per l'Anno Giudiziario 2023, riporta un preoccupante aumento dei procedimenti per associazione mafiosa avviati tra luglio 2021 e giugno 2022, passati da 13 a 28. Le attività criminali si concentrano in Toscana sia nel riciclaggio di denaro o reimpiego in attività immobiliari o imprenditoriali (particolarmente nel settore turistico-alberghiero), sia nella costituzione di attività imprenditoriali edili con l'obiettivo di acquisire appalti pubblici, nello smaltimento illecito di rifiuti, nel traffico e spaccio di sostanze stupefacenti e, infine, nell'estorsione e nell'usura.

Nel raffronto con il panorama nazionale, nella sintesi dell'ultimo decennio, i dati toscani sono in alcuni casi confortanti mentre in altri più preoccupanti e chiari indicatori della necessità di tenere alta la guardia. Gli "indicatori oggettivi della presenza di criminalità organizzata" (associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere, interdittive antimafia, aziende e immobili in gestione, operazioni finanziarie attinenti la criminalità organizzata) collocano la Toscana nelle posizioni di coda (16mo posto), mentre gli "indicatori spia di controllo del

territorio” (danneggiamento seguito a violenza, attentati, sequestri, estorsione, usura e corruzione) la vedono al 13mo posto in Italia. La situazione risulta peggiore per gli *“indicatori di esercizio di attività illecite”*, che collocano la Toscana al nono posto nazionale: contribuiscono a questo risultato soprattutto il numero di denunce per il reato di riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, la contraffazione di prodotti e marchi e lo sfruttamento della prostituzione e pedo-pornografia.

I tre indici restituiscono per la Toscana un’immagine coerente con quella fornita della DIA, una regione in cui le mafie non esprimono uno stabile radicamento e in cui le dinamiche delittuose appaiono indirizzate soprattutto al riciclaggio e alla conduzione di attività illecite remunerative piuttosto che al “controllo del territorio”.

La sintesi dei vari indicatori porta la Toscana a occupare il decimo posto nella graduatoria nazionale. Su base provinciale il valore più elevato è quello di Livorno, cui seguono l’area della piana (Firenze, Prato e Pistoia) e l’area della costa centro-meridionale. Le province della Toscana Nord-Ovest occupano la parte bassa della graduatoria regionale, denotando quindi scarsi livelli di infiltrazione criminale, con Massa-Carrara al sesto posto, Pisa all’ottavo e Lucca al decimo.

Per il reato di contraffazione la Toscana risulta un’area critica, mostrando una specializzazione nel settore moda. Otto province su dieci sopravanzano la mediana nazionale, mentre Firenze, Prato e Grosseto si posizionano nel gruppo delle province italiane con i valori più elevati. Firenze e Prato sono coinvolte prevalentemente nella produzione di merci contraffatte, mentre sulla costa il fenomeno si esprime nella fase della commercializzazione legata, essenzialmente, al periodo della stagione balneare quando gli oggetti contraffatti vengono proposti ai numerosi turisti presenti.

In relazione al reato di riciclaggio, oltre al numero di denunce che nell’area della Toscana Nord-Ovest risulta ridotto, la principale misura utilizzata per misurare tali fenomeni occulti è rappresentata dalle segnalazioni di operazioni sospette (SOS) che intermediari finanziari e altri operatori qualificati hanno l’obbligo di comunicare all’Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d’Italia. Nel 2023 le SOS in Toscana (235,9 su 100mila ab.) sono risultate in linea con le regioni del centro-nord, ma la posizione è più critica se si guarda ai singoli territori: Siena (407,9) e Prato (381,7) hanno segnato valori molto elevati, mentre l’area della Toscana Nord-Ovest si è collocata sotto la media toscana con un più contenuto 190,5, con Lucca (211,7) e Massa-Carrara (208,5) in quinta e sesta posizione regionale, mentre Pisa ha registrato il valore più basso con appena 163,1 segnalazioni ogni 100mila abitanti.

Infine, il numero di reati relativi al ciclo dei rifiuti denunciati nel 2022 colloca la Toscana in nona posizione, dopo il periodo critico 2016-2019 quando era salita in quarta. Contesti di particolare criticità sono rappresentati dagli scarti tessili del distretto pratese, dal commercio degli indumenti usati e dai rifiuti dell’industria conciaria.

A dicembre 2023, il patrimonio confiscato alle organizzazioni criminali in Toscana ammontava a 722 beni, tra cui 625 immobili (l’87% del totale) e 97 aziende (il restante 13%). I beni confiscati nell’area della Toscana Nord-Ovest sono 176, il 24,4% del totale regionale, di cui 147 immobili e 29 aziende. Di questi, 67 a Pisa (62 immobili e 5 aziende), 58 a Lucca (49 immobili e 9 aziende) e 51 a Massa-Carrara (36 immobili e 15 aziende). I beni già destinati erano 43, un quarto del totale, mentre quelli potenzialmente destinabili, ovvero con confisca definitiva ma in gestione, ammontavano a 133.

All’interno del rapporto, IRPET ha valutato anche il profilo di concorrenzialità ed efficienza dei contratti di lavori pubblici del PNRR/PNC le cui gare sono state avviate nel periodo 2022-2023. L’analisi di cinque indicatori ha evidenziato specificità nelle procedure legate al PNRR/PNC rispetto ad altri contratti simili delle amministrazioni. Le procedure di lavori pubblici del PNRR mostrano performance migliori rispetto alle altre, con maggiore apertura alla concorrenza (più ricorso a procedure aperte) e meno frammentazione della committenza (più soluzioni

centralizzate). Tuttavia, questi aspetti non hanno portato a un aumento della partecipazione delle imprese o dei ribassi di aggiudicazione, influenzati anche dal rincaro dei prezzi delle materie prime e dai bonus edilizi. Le procedure PNRR hanno tempi di affidamento inferiori, mostrando una maggiore celerità amministrativa in molte regioni del centro-nord, inclusa la Toscana, con una riduzione stimata della durata tra presentazione delle offerte e aggiudicazione del 13% (12% in Italia), arrivando al 23% in Toscana (17% in Italia) per le procedure aperte.

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il valore pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

La Camera di Commercio della Toscana Nord Ovest ha definito la propria vision in modo chiaro, perfettamente in linea con l'obiettivo di creare valore per gli stakeholders della nuova Camera TNO, diventando nel quinquennio di mandato il partner di riferimento per lo sviluppo economico del sistema istituzionale e produttivo delle tre province di competenza.

Per l'attuazione della vision, alla luce delle Linee Guida di Unioncamere elaborate in collaborazione col Dipartimento della Funzione Pubblica, le politiche di azione della Camera sono descritte mediante la rappresentazione grafica chiamata "Albero della performance".

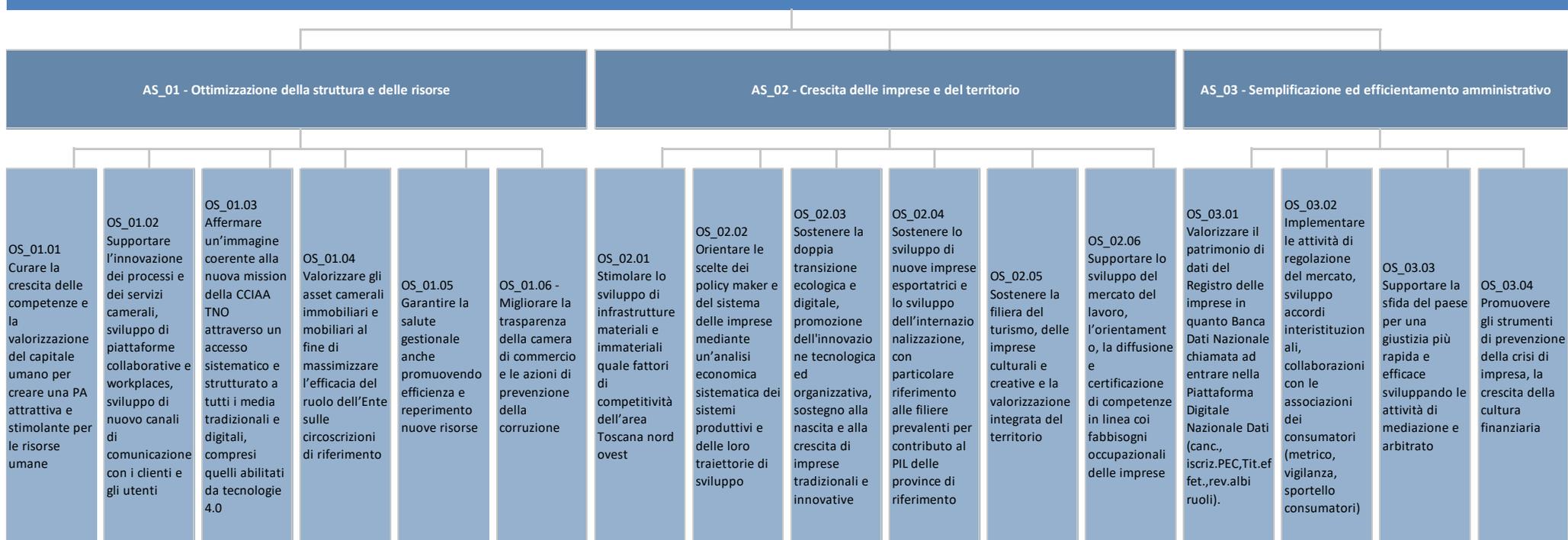
L'Albero rappresenta graficamente i legami tra mission, ambiti strategici, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Il piano di mandato ha identificato tre ambiti strategici:

1. Affermare l'Ente camerale quale soggetto in grado di erogare servizi a valore aggiunto mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri assets.
2. Promuovere lo sviluppo sostenibile dei sistemi economici locali mediante il supporto all'innovazione e alla crescita del capitale umano, l'accesso a nuovi mercati, la promozione dei prodotti turistici e del patrimonio culturale.
3. Contribuire a creare le condizioni di competitività del sistema economico territoriale diffondendo la trasparenza e la legalità sui mercati, nelle relazioni fra imprese e fra imprese e consumatori, supportando la semplificazione amministrativa e la digitalizzazione dei processi di erogazione dei servizi, e promuovendo forme di giustizia alternativa.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

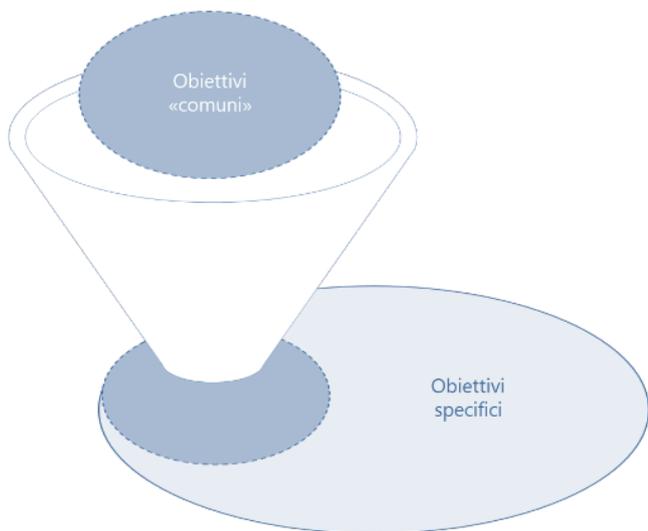
Affermare l'ente camerale quale soggetto in grado di creare valore mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri asset. Promuovere l'innovazione e la doppia transizione ecologica e digitale dei sistemi produttivi locali attraverso il sostegno agli investimenti, alla crescita delle competenze e all'accesso ai mercati. Accrescere la competitività dei sistemi economici locali stimolando processi aggregativi sinergici, promuovendo lo sviluppo di beni/servizi innovativi, valorizzando il patrimonio artistico, culturale, paesaggistico e le produzioni di qualità. • Contribuire a creare le condizioni di competitività del sistema economico territoriale promuovendo la semplificazione amministrativa, diffondendo la trasparenza e la legalità sui mercati, nelle relazioni fra imprese e fra imprese e consumatori. • Supportare la diffusione delle forme di giustizia alternativa, quali arbitrato e mediazione, e favorire la capitalizzazione delle esperienze imprenditoriali anche dopo la fase della crisi



3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

La creazione di valore parte dalle strategie e ne necessita l'attuazione.

La definizione prima dei benefici attesi dei programmi strategici che declinano gli ambiti di intervento e poi l'individuazione a cascata di obiettivi strategici e operativi, coi relativi indicatori e target è il processo che garantisce questo risultato.



La definizione degli obiettivi strategici è avvenuta a seguito di un lungo processo di confronto e condivisione con gli stakeholders.

Un percorso che potremo definire rivolto all'“esterno”, teso a rilevare i “bisogni” degli stakeholders istituzionali per tradurli in obiettivi e progetti dell'azione camerale. La CCIAA TNO ha attivato tavoli, incontri, occasioni di confronto per condividere conoscenze, informazioni e raccogliere istanze e proposte per la definizione della programmazione strategica pluriennale, anche con il coinvolgimento diretto dei componenti del Consiglio.

In esito a questo processo la Camera di Commercio TNO ha definito i risultati attesi dagli obiettivi strategici, in coerenza sia:

- con i documenti di programmazione finanziaria derivati dall'impianto programmatico pluriennale di mandato approvato dal Consiglio camerale,
- con la Relazione Previsionale e Programmatica annuale,
- con gli obiettivi comuni di Sistema, un set di indicatori comuni definiti da Unioncamere nazionale. Essi rappresentano un nucleo condiviso di programmazione e si caratterizzano per la particolare importanza dei temi cui si riconducono. Si tratta precisamente di: transizione digitale, semplificazione, sostegno allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese e garanzia della salute gestionale e sostenibilità economica dell'Ente.

Accanto agli obiettivi comuni di sistema, la CCIAA TNO prevede i propri obiettivi specifici, rispondenti alle peculiarità del territorio.

Per la definizione dei risultati da conseguire, i cd “target”, sia a livello di mandato quinquennale che a livello di risultati annuali, la CCIAA TNO ha confrontato i propri risultati qualitativi e quantitativi conseguiti nel primo semestre 2024, con quelli del cluster dimensionale delle “Camere medio-grandi” di cui fa parte la CCIAA TNO, ed ha impostato i principali target in termini sfidanti rispetto alla media di tale cluster dimensionale.

Inoltre, la definizione dei risultati da conseguire è operata in un'ottica di:

- implementazione delle iniziative e progetti finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale con i relativi target nazionali per cluster dimensionale;
- armonizzazione ed efficientamento dei servizi istituzionali;
- continuità delle iniziative/progetti avviati nel 2024 a supporto del sistema delle imprese locali;



- capacità di cogliere anche le opportunità offerte dal Programma di Ripresa e Resilienza (Recovery Plan) e di sviluppare azioni in linea con gli obiettivi della politica di coesione UE 2021-2027 e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA CCIAA TNO

Al fine di rappresentare le strategie funzionali alla creazione del valore, si riporta la **Mappa strategica dell'Ente** preceduta dalla descrizione delle **quattro prospettive di performance** sulle quali si orienta l'azione dell'Ente.

La mappa strategica fornisce la rappresentazione degli sforzi che la Camera intende compiere per valorizzare la propria identità istituzionale anche in chiave di innalzamento del livello di soddisfazione dei propri utenti e stakeholder, dedicando particolare attenzione agli impatti delle proprie politiche e dei propri servizi, tenuto conto del livello di salute dell'Ente.

- **Utenti - imprese - territorio.** La prospettiva è volta a misurare il grado di soddisfazione del tessuto economico-sociale e, quindi, la capacità dell'Ente di individuare i bisogni specifici del territorio e degli utenti di riferimento con l'obiettivo di garantire la piena soddisfazione delle aspettative.
- **Processi interni.** La prospettiva è volta ad individuare il grado di efficienza ed efficacia con il quale l'Ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed individuando quelli che meglio rispondono all'esigenza di perseguire gli obiettivi strategici, anche al fine di liberare risorse da processi a basso valore aggiunto e reindirizzarli su quelli che creano valore.
- **Apprendimento e crescita.** La prospettiva è volta alla valorizzazione delle potenzialità interne dell'Ente per una crescita del personale in termini di competenze e motivazione, nonché al potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto
- **Economico-Finanziaria.** La prospettiva è orientata al monitoraggio degli indicatori economico-finanziari al fine di valutare, tenuto conto delle priorità definite nella programmazione strategica, la capacità dell'Ente di perseguire l'equilibrio di bilancio.



LA MAPPA STRATEGICA SECONDO LE QUATTRO PROSPETTIVE DI PERFORMANCE

Utenti- imprese- territorio	OS_13	OS_2.1	OS_2.2	OS_2.3	OS_2.4	OS_2.5	OS_2.6	OS_3.2	OS_3.3	OS_3.4
	Affermare un'immagine coerente alla nuova mission della CCIAA TNO attraverso un accesso sistematico e strutturato a tutti i media tradizionali e digitali, compresi quelli abilitati da tecnologie 4.0	Stimolare lo sviluppo di infrastrutture materiali e immateriali quale fattori di competitività dell'area Toscana nord ovest	Orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese mediante un'analisi economica sistematica dei sistemi produttivi e delle loro traiettorie di sviluppo	Sostenere la doppia transizione ecologica e digitale, promozione innovazione tecnologica ed organizzativa, sostegno alla nascita e alla crescita di imprese tradizionali e innovative	Sostenere lo sviluppo di nuove imprese esportatrici e lo sviluppo dell'internazionalizzazione, con particolare riferimento alle filiere prevalenti per contributo al PIL delle province di riferimento	Sostenere la filiera del turismo, delle imprese culturali e creative e la valorizzazione integrata del territorio	Supportare lo sviluppo del mercato del lavoro, l'orientamento, la diffusione e certificazione di competenze in linea coi fabbisogni occupazionali delle imprese	Implementare le attività di regolazione del mercato, sviluppo accordi interistituzionali, collaborazioni con le associazioni dei consumatori	Supportare la sfida del paese per una giustizia più rapida e efficace sviluppando le attività di mediazione e arbitrato	Promuovere gli strumenti di prevenzione della crisi di impresa, la crescita della cultura finanziaria
	OS_14	OS_15			OS_11			OS_12	OS_16	OS_3.1
	Valorizzare gli asset camerali immobiliari e mobiliari al fine di massimizzare l'efficacia del ruolo dell'Ente sulle circoscrizioni di riferimento	Garantire la salute gestionale anche promuovendo efficienza e reperimento nuove risorse			Curare la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano per creare una PA attrattiva e stimolante per le risorse umane			Supportare l'innovazione dei processi e dei servizi camerali, sviluppo di piattaforme collaborative e workplaces, sviluppo di nuovo canali di comunicazione con i clienti e gli utenti	Migliorare la trasparenza della Camera di Commercio e le azioni di prevenzione della corruzione	Valorizzare il patrimonio dati del registro delle imprese in quanto Banca Dati Nazionale chiamata ad entrare nella Piattaforma Digitale Nazionale Dati

La rappresentazione per missioni secondo la “Classification Of the Functions Of Government” (COFOG) dei 3 ambiti strategici e dei 16 obiettivi Camera di Commercio TNO:

MISSIONE - 011 - Competitività e sviluppo imprese						
PROGRAMMA - 005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
OS_01.02 - Supportare l'innovazione dei processi e dei servizi camerali, sviluppo di piattaforme collaborative e workplaces, sviluppo di nuovo canali di comunicazione con i clienti e gli utenti (Peso: 16,66%)						
Risorse 2025	2.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0102_A3.1_02 - Grado di coinvolgimento delle imprese tramite strumenti di CRM Misura la capacità della Camera di raggiungere i target delle attività camerali attraverso attività di comunicazione multicanale. (Peso: 33,33%)	Numero di utenti raggiunti tramite sistemi di tipo CRM (Customer Relationship Management) al 31/12 dell'anno "n" / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	≥ 26%	≥ 27%	≥ 28%	Efficacia	Trasversale
IS_0102_02 - Grado di accessibilità digitale della comunicazione camerale istituzionale Misura la capacità di migliorare l'accesso alle persone con disabilità, ai servizi informatici e telematici dell'Ente. (Peso: 33,33%)	N. di siti di proprietà TNO che hanno migliorato la propria percentuale di accessibilità anno N / N. di siti di proprietà TNO	100%	100%	100%	Qualità	Servizio Relazioni esterne
IS_0102_03 - Protocolli di intesa sottoscritti (Peso: 33,34%)	Numero di protocolli di intesa sottoscritti	≥ 5 N.	≥ 5 N.	≥ 5 N.	Volume	Trasversale

OS_02.01 - Stimolare lo sviluppo di infrastrutture materiali e immateriali quale fattori di competitività dell'area Toscana nord ovest (Peso: 16,66%)

Risorse 2025	40.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0201 - Numero di analisi preliminari presentate dalla Camera di Commercio sul tema delle infrastrutture nel quinquennio di mandato. Esprime l'impegno camerale sulla tematica infrastrutturale del territorio (Peso: 100,00%)	Numero di analisi preliminari presentate dalla Camera di Commercio sul tema delle infrastrutture nel quinquennio di mandato	≥ 3 N.	≥ 3 N.	≥ 3 N.	Efficacia	Servizio Supporto direzione + ISR

OS_02.02 - Orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese mediante un'analisi economica sistematica dei sistemi produttivi e delle loro traiettorie di sviluppo (Peso: 16,66%)

Risorse 2025	170.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0202 - Realizzazione di studi e/o indagini finalizzate ad orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese Esprime la capacità della Camera di analizzare i sistemi produttivi del territorio e i trends settoriali per offrire elementi di stimolo alla competitività delle imprese. (Peso: 100,00%)	Realizzazione di studi e/o indagini finalizzate ad orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese	≥ 15 N.	≥ 15 N.	≥ 16 N.	Qualità	Servizio Supporto direzione + ISR

OS_02.03 - Sostenere la doppia transizione ecologica e digitale, promozione dell'innovazione tecnologica ed organizzativa, sostegno alla nascita e alla crescita di imprese tradizionali e innovative (Peso: 16,70%)

Risorse 2025	4.266.250,00 €					
---------------------	----------------	--	--	--	--	--

Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0203_OC_TD_03 - Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID Misura la numerosità dei partecipanti a eventi organizzati dalle CCIAA sul PID (Peso: 25,00%)	Numero partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID nell'anno N	≥ 925 N.	> anno N-1	> anno N-1	Volume	Servizio Sviluppo imprese + ISI
IS_0203_OC_DTDE_01 - Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese Misura l'incidenza degli assessment condotti sulla doppia transizione (digitale ed ecologica) rispetto al bacino imprenditoriale di riferimento (Peso: 25,00%)	N. assessment (maturità digitale, cybersecurity, sostenibilità e energia) condotti sulla Doppia Transizione / 10 mila imprese attive al 31/12 dell'anno N	≥ 22 N.	≥ 23 N	> anno N-1	Efficacia	Servizio Sviluppo imprese + ISI
IS_0203_OC_DTDE_02 - Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate Indica il volume delle attività informative e di sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla doppia transizione (Peso: 25,00%)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla Doppia Transizione	≥ 40	≥ anno N-1	≥ anno N-1	Volume	Servizio Sviluppo imprese + ISI + LIT
IS_0203_OC_DTDE_04 - Tasso di variazione del livello di maturità digitale delle imprese assistite Rappresenta l'evoluzione della maturità digitale delle imprese assistite rispetto all'esercizio precedente (Peso: 25,00%)	Livello medio del grado di maturità digitale delle imprese beneficiarie al 31.12 anno N / Livello medio del livello di maturità digitale delle imprese beneficiarie al 31.12 anno N-1	> anno N-1	> anno N-1	> anno N-1	Efficacia	Servizio Sviluppo imprese + ISI
OS_02.05 - Sostenere la filiera del turismo, delle imprese culturali e creative e la valorizzazione integrata del territorio (Peso: 16,66%)						
Risorse 2025	1.410.850,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner



		2025	2026	2027		
IS_0205_EC19.1 - Grado di restituzione delle risorse al territorio in interventi di promozione Misura il valore del diritto annuale (al netto dell'accantonamento) restituito al tessuto economico mediante gli Interventi economici. (Peso: 100,00%)	(Interventi economici + Totale costi della macro-funzione D) / Diritto annuale al netto del fondo svalutazione crediti da D.A	≥ 85%	≥ 85%	≥ 85%	Efficacia	Trasversale

OS_02.06 - Supportare lo sviluppo del mercato del lavoro, l'orientamento, la diffusione e certificazione di competenze in linea coi fabbisogni occupazionali delle imprese (Peso: 16,66%)

Risorse 2025	257.600,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0206 - N. di studenti che hanno partecipato a percorsi di orientamento alle professioni e PCTO organizzati dalla Camera Misura l'impegno della Camera sul fronte della formazione e dell'orientamento al lavoro. (Peso: 100,00%)	N. di studenti che hanno partecipato a percorsi di orientamento alle professioni e PCTO organizzati dalla Camera	> 5.500 N.	> anno N-1	> anno N-1	Efficacia	Servizio Sviluppo imprese + ISI

MISSIONE - 012 - Regolazione dei mercati

PROGRAMMA - 004 - Vigilanza e tutela dei consumatori

OS_03.01 - Valorizzare il patrimonio di dati del Registro delle imprese in quanto Banca Dati Nazionale chiamata ad entrare nella Piattaforma Digitale Nazionale Dati (Peso: 25,00%)

Risorse 2025	230.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		

<p>IS_0301_C1.1_07 - Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese</p> <p>Indica il tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese.</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese (RI+AR)</p>	<p>≤ 1,9 gg</p>	<p>≤ 1,9 gg</p>	<p>≤ 1,9 gg</p>	<p>Qualità</p>	<p>Servizi RI società; RI imprese individuali; Attività regolamentate e verifiche legali</p>
<p>IS_0301_OC_TBS_02 - Grado di adesione al cassetto digitale</p> <p>Misura il grado di adesione delle imprese al cassetto digitale rispetto al totale delle imprese attive al 31/12</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Numero imprese aderenti Cassetto digitale dell'anno N / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N</p>	<p>≥ 50%</p>	<p>> anno N-1</p>	<p>> anno N-1</p>	<p>Efficacia</p>	<p>Servizio Sportello Polifunzionale e digitalizzazione imprese</p>
<p>IS_0301_OC_TBS_03 - Grado di rilascio di strumenti digitali</p> <p>Indica il numero di strumenti digitali rilasciati e rinnovati rispetto al totale delle imprese attive</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Numero rilasci di dispositivi per la firma digitale dell'anno N / 100 imprese attive al 31/12 dell'anno N</p>	<p>≥ 9,5 N.</p>	<p>> anno N-1</p>	<p>> anno N-1</p>	<p>Efficacia</p>	<p>Servizio Sportello Polifunzionale e digitalizzazione imprese</p>
<p>IS_0301 - Conclusione del procedimento di cancellazione e/o archiviazione di imprese non più operative (tutte le forme giuridiche)</p> <p>Misura il miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese mediante iniziative continue volte alla cancellazione d'ufficio di imprese non più operative (tutte le forme giuridiche)</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Conclusione del procedimento di cancellazione e/o archiviazione di imprese non più operative</p>	<p>≥ 1000 N.</p>	<p>≥ 1.000 N.</p>	<p>≥ 1.000 N.</p>	<p>Qualità</p>	<p>Servizi RI società; RI imprese individuali;</p>
<p>OS_03.02 - Implementare le attività di regolazione del mercato, sviluppo accordi interistituzionali, collaborazioni con le associazioni dei consumatori (metrico, vigilanza, sportello consumatori) (Peso: 25,00%)</p>						
<p>Risorse 2025</p>	<p>2.000,00 €</p>					
<p>Indicatore</p>	<p>Algoritmo</p>	<p>Target</p>			<p>Tipologia</p>	<p>Owner</p>
<p>IS_0302 - Numero verifiche utenti metrici effettuate nell'anno N rispetto all'anno N-1</p>		<p>≥ 1,01 N.</p>	<p>≥ 1,01 N</p>	<p>≥ 1,01 N</p>	<p>Efficienza</p>	<p>Servizio Metrico e controllo prodotti</p>

Esprime la volontà camerale di tutelare imprese e consumatori attraverso attività di verifica volta a prevenire comportamenti illeciti (Peso: 100,00%)	Numero verifiche su utenti metrici effettuate nell'anno corrente (N) / Numero verifiche su utenti metrici effettuate nell'anno precedente (N -1)					
---	--	--	--	--	--	--

OS_03.03 - Supportare la sfida del paese per una giustizia più rapida e efficace sviluppando le attività di mediazione e arbitrato (Peso: 25,00%)

Risorse 2025	172.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0303_03 - Livello di efficienza del servizio di mediazione e conciliazione Misura il margine di contribuzione del servizio di mediazione/conciliazione (Peso: 80,00%)	Proventi del sottoprocesso C2.7.2 "Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale" anno N / Risorse (costi diretti + interventi economici) assorbite dal sottoprocesso C2.7.2 Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale anno N	> 1	≥ anno N-1.	≥ anno N-1.	Efficienza	Servizio Regolazione mercato e tutela consumatore
IS_0303_02 - Presidio del livello di soddisfazione dell'utenza del servizio di mediazione: indagine continua ISR con risultati ≥ a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5 Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR (Peso: 20,00%)	Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR	≥ 75%	≥ 76 %	≥ 76 %	Qualità	Servizio Regolazione mercato e tutela consumatore

OS_03.04 - Promuovere gli strumenti di prevenzione della crisi di impresa, la crescita della cultura finanziaria (Peso: 25,00%)

Risorse 2025	50.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		

<p>IS_0304 - Volume di procedure di composizione delle crisi da sovraindebitamento</p> <p>Indica l'incremento delle procedure di composizione delle crisi da sovraindebitamento</p> <p>(Peso: 100,00%)</p>	<p>N. procedure di composizione crisi da sovraindebitamento avviate nell'anno N / N. procedure di composizione crisi da sovraindebitamento avviate nell'anno N-1</p>	<p>≥ 1 N.</p>	<p>≥ 1 N.</p>	<p>≥ 1 N.</p>	<p>Efficacia</p>	<p>Servizio Prevenzione crisi e Brevetti</p>
--	--	---------------	---------------	---------------	------------------	--

MISSIONE - 016 - Commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo

PROGRAMMA - 005 - Internazionalizzazione e Made in Italy

OS_02.04 - Sostenere lo sviluppo di nuove imprese esportatrici e lo sviluppo dell'internazionalizzazione, con particolare riferimento alle filiere prevalenti per contributo al PIL delle province di riferimento (Peso: 16,66%)

<p>Risorse 2025</p>	<p>1.453.300,00 €</p>					
<p>Indicatore</p>	<p>Algoritmo</p>	<p>Target</p>			<p>Tipologia</p>	<p>Owner</p>
		<p>2025</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>		
<p>IS_0204_OC_Int_01 - Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione</p> <p>Misura la numerosità delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione (promozione, formazione, seminari, ecc.)</p> <p>(Peso: 33,00%)</p>	<p>Numero imprese supportate per l'internazionalizzazione nell'anno N</p>	<p>≥ 650 N.</p>	<p>≥ anno N-1</p>	<p>≥ anno N-1</p>	<p>Volume</p>	<p>Servizio Internazionalizzazione</p>
<p>IS_0204_OC_Int_02 - Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati</p> <p>Esprime il volume di attività degli incontri e degli eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema</p> <p>(Peso: 33,00%)</p>	<p>N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema</p>	<p>≥ 55 N.</p>	<p>≥ anno N-1</p>	<p>≥ anno N-1</p>	<p>Volume</p>	<p>Servizio Internazionalizzazione + LIT</p>

<p>IS_0204_OC_Int_03 - Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione</p> <p>Misura l'incidenza delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione rispetto al totale delle imprese esportatrici</p> <p>(Peso: 34,00%)</p>	<p>Numero imprese supportate per l'internazionalizzazione nell'anno N / Numero imprese esportatrici</p>	<p>≥ 21%</p>	<p>≥ 22%</p>	<p>≥ 22%</p>	<p>Efficacia</p>	<p>Servizio Internazionalizzazione</p>
---	---	--------------	--------------	--------------	------------------	--

MISSIONE - 032 - Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni pubbliche

PROGRAMMA - 002 - Indirizzo politico

OS_01.03 - Affermare un'immagine coerente alla nuova mission della CCIAA TNO attraverso un accesso sistematico e strutturato a tutti i media tradizionali e digitali, compresi quelli abilitati da tecnologie 4.0 (Peso: 16,66%)

<p>Risorse 2025</p>	<p>118.000,00 €</p>					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
<p>IS_0103_01- Grado di evoluzione della comunicazione social</p> <p>Esprime l'evoluzione della presenza dell'Ente nei canali social</p> <p>(Peso: 100,00%)</p>	<p>Numero complessivo utenti canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower LinkedIn) dell'Ente anno N / Numero complessivo utenti canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower LinkedIn) dell'Ente anno N-1</p>	<p>≥ 90%</p>	<p>≥ anno N-1</p>	<p>≥ anno N-1</p>		<p>Servizio Relazioni Esterne</p>

PROGRAMMA - 003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza

OS_01.01 - Curare la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano per creare una PA attrattiva e stimolante per le risorse umane (Peso: 16,70%)

<p>Risorse 2025</p>	<p>- €</p>					
----------------------------	------------	--	--	--	--	--

Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0101 - Rilevazione benessere organizzativo Rileva il grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di apposito questionario di people satisfaction al personale dipendente (Peso: 50,00%)	Risultato dell'indagine di People dell'anno N / Risultato indagine di people anno N-1	≥ 1 N.	≥ 1 N.	≥ 1 N.	Efficienza	Servizio Gestione Risorse umane
IS_0101 - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (Direttiva del Ministro PA del 14/01/2025). Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative progettate anche in collaborazione con Unioncamere (Peso: 50,00%)	N. di dipendenti (personale dirigente e non) che hanno seguito attività formative per un totale di almeno 40 ore nell'anno N / N. dipendenti (TI + TD + Dirigenti + SG)	≥ 95%	≥ 95 %	≥ 95 %	Efficacia	Servizio Gestione Risorse umane
OS_01.04 - Valorizzare gli asset camerale immobiliari e mobiliari al fine di massimizzare l'efficacia del ruolo dell'Ente sulle circoscrizioni di riferimento (Peso: 16,66%)						
Risorse 2025	28.000,00 €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
IS_0104 - Indice di struttura primario Misura la capacità delle CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio. (Peso: 50,00%)	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	≥ 140%	≥ 140%	≥ 140%	Salute economica	Servizio Gestione Risorse economiche e finanziarie
IS_0104 - Riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto all'anno precedente Esprime la volontà della Camera di monitorare e contenere nel tempo i consumi di energia elettrica (Peso: 50,00%)	N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno corrente (N). / N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno precedente (N-1).	< anno N-1	< anno N-1	< anno N-1		Servizi Patrimonio
OS_01.05 - Garantire la salute gestionale anche promuovendo efficienza e reperimento nuove risorse (Peso: 16,66%)						
Risorse 2025	- €					
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner



		2025	2026	2027		
<p>IS_0105_EC07 - Capacità di generare proventi aggiuntivi</p> <p>Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria.</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Contributi da Regioni, Enti locali, privati, altri + Proventi da gestione di beni e servizi / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)</p>	≥ 8%	≥ 8%	≥ 8%	Efficacia	Trasversale
<p>IS_0105_B3.1_02 - Percentuale di incasso del Diritto annuale</p> <p>Indica la quota di Diritto Annuale incassata entro la scadenza del 31/12 al netto del risconto maggiorazione 20% DA</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni / Diritto Annuale al netto del risconto da maggiorazione DA e di interessi e delle sanzioni</p>	≥ 70%	≥ 70%	≥ 70%	Efficacia	Servizio Gestione Partecipate e Diritto annuale
<p>IS_IS0102_EC27 - Indice equilibrio strutturale</p> <p>Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>(Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale)) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)</p>	≥ 15,5%	≥ 16 %	≥ 16 %	Salute economica	Servizio Gestione Risorse economiche e finanziarie
<p>IS_0105_B3.2_01_rev2018 - Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)</p> <p>Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori.</p> <p>(Peso: 25,00%)</p>	<p>Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture</p>	≤ 0 gg.	≤ 0gg.	≤ 0 gg.	Efficacia	Servizio Gestione Risorse economiche e finanziarie



OS_01.06 - Migliorare la trasparenza della camera di commercio e le azioni di prevenzione della corruzione (Peso: 16,66%)

Risorse 2025		- €				
Indicatore	Algoritmo	Target			Tipologia	Owner
		2025	2026	2027		
<p>IS_0106_DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione</p> <p>Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV</p> <p>(Peso: 50,00%)</p>	Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione	= 1 N.	= 1 N.	= 1 N.	Efficacia	Servizio Compliance normativa
<p>IS_0106 - Miglioramento della soddisfazione utenti - Indagine continua ISR con risultati ≥ a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5</p> <p>Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR</p> <p>(Peso: 50,00%)</p>	Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR	≥ 75%	≥ 76 %	≥ 76 %	Qualità	Trasversale

RAPPRESENTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

La rappresentazione per missioni secondo la “Classification Of the Functions Of Government” (COFOG) dei 3 ambiti strategici e dei 16 obiettivi Camera di Commercio TNO appena analizzata, si ripropone di seguito secondo l’articolazione originaria definita dal Consiglio camerale con l’indicazione delle dimensioni di analisi della Balance score card (BSC) e delle missioni COFOG:

AMBITO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI	BSC	MISSIONE
01. AFFERMARE L’ENTE CAMERALE QUALE SOGGETTO IN GRADO DI EROGARE SERVIZI A VALORE AGGIUNTO MEDIANTE LA FORMAZIONE CONTINUA DELLE PROPRIE RISORSE UMANE, L’INNOVAZIONE DEI PROCESSI, LA VALORIZZAZIONE DEI PROPRI ASSET	01.01 - Curare la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano per creare una PA attrattiva e stimolante per le risorse umane	APPRENDIMENTO E CRESCITA	032 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI PA
	01.02 - Supportare l’innovazione dei processi e dei servizi camerali, sviluppare piattaforme collaborative e workplaces e nuovi canali di coinvolgimento con i clienti e gli utenti	PROCESSI INTERNI	011 COMPETITIVITA' IMPRESE
	01.03 - Affermare un’immagine coerente alla nuova mission della Camera della Toscana Nord Ovest attraverso un accesso sistematico e strutturato a tutti i media tradizionali e digitali, ivi compresi quelli abilitati dalle tecnologie 4.0	UTENTI - IMPRESE - TERRITORIO	032 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI PA
	01.04 - Valorizzare gli asset camerali immobiliari e mobiliari al fine di massimizzare l’efficacia del ruolo dell’Ente sulle circoscrizioni di riferimento	ECONOMICO - FINANZIARIO	
	01.05 - Garantire la salute gestionale anche promuovendo efficienza e reperimento nuove risorse	PROCESSI INTERNI	
	01.06 - Migliorare la trasparenza della Camera di Commercio e le azioni di prevenzione della corruzione		
02. - PROMUOVERE LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEI SISTEMI ECONOMICI LOCALI MEDIANTE IL SUPPORTO ALL’INNOVAZIONE E ALLA CRESCITA DEL CAPITALE UMANO, L’ACCESSO A NUOVI MERCATI, LA PROMOZIONE DEI PRODOTTI TURISTICI E DEL PATRIMONIO CULTURALE	02.01 - Stimolare lo sviluppo di infrastrutture materiali e immateriali quale fattori di competitività dell’area Toscana nord ovest	UTENTI - IMPRESE - TERRITORIO	011 COMPETITIVITA' IMPRESE
	02.02 - Orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese mediante una analisi economica sistematica dei sistemi produttivi e delle loro traiettorie di sviluppo		
	02.03 - Sostenere la doppia transizione ecologica e digitale, promozione dell’innovazione tecnologica ed organizzativa, sostegno alla nascita e alla crescita di imprese tradizionali e innovative		
	02.04 - Sostenere lo sviluppo di nuove imprese esportatrici e lo sviluppo dell’internazionalizzazione, con particolare riferimento alle filiere prevalenti per contributo al PIL delle province di riferimento		
	02.05 - Sostenere la filiera del turismo, delle imprese culturali e creative e la valorizzazione integrata del territorio		

	02.06 - Supportare lo sviluppo del mercato del lavoro, l'orientamento, la diffusione e certificazione di competenze in linea coi fabbisogni occupazionali delle imprese.		
03. - CONTRIBUIRE A CREARE LE CONDIZIONI DI COMPETITIVITÀ DEL SISTEMA ECONOMICO TERRITORIALE DIFFONDENDO LA TRASPARENZA E LA LEGALITÀ SUI MERCATI, NELLE RELAZIONI FRA IMPRESE E FRA IMPRESE E CONSUMATORI, SUPPORTANDO LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E LA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI, E PROMUOVENDO FORME DI GIUSTIZIA ALTERNATIVA	03.01 - Valorizzare il patrimonio di dati del registro delle imprese in quanto Banca Dati Nazionale chiamata ad entrare nella Piattaforma Digitale Nazionale Dati (cancellazioni, iscrizione PEC, Titolare effettivo, revisione albi e ruoli, ecc.)	PROCESSI INTERNI	012 REGOLAZIONE DEI MERCATI
	03.02 - Implementare le attività di regolazione del mercato, sviluppo accordi interistituzionali, collaborazioni con le associazioni dei consumatori (metrico, vigilanza, sportello consumatori)		
	03.03 - Supportare la sfida del paese per una giustizia più rapida e efficace sviluppando le attività di mediazione e arbitrato		
	03.04 - Promuovere gli strumenti di prevenzione della crisi di impresa, la crescita della cultura finanziaria	UTENTI - IMPRESE - TERRITORIO	

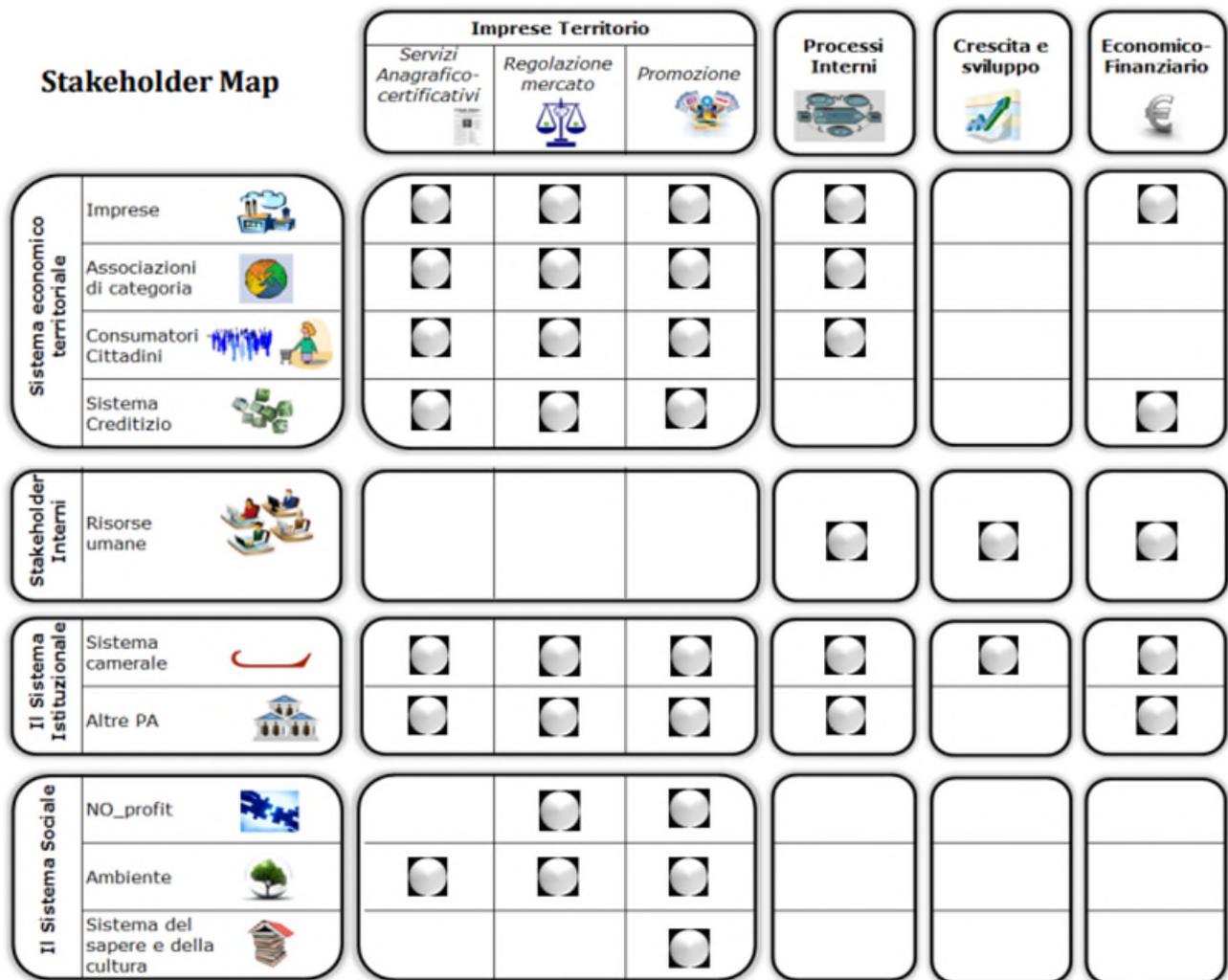
Efficientamento energetico

Nell'ottobre 2022 con la nota n. 2/2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha sottolineato l'importanza del contributo che può essere apportato dalle Amministrazioni pubbliche agli obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico. Ha invitato tutte le PA a valutare l'inserimento, tra gli obiettivi della sezione *Valore pubblico*, specifici target legati all'efficientamento energetico. La CCIAA TNO già nel 2023, suo primo anno di vita, ha definito obiettivi di efficientamento per le proprie sedi. In particolare nel 2023, a seguito della diagnosi energetica svolta sulla sede di Pisa, è stato completato il progetto di efficientamento con la sostituzione di tutti gli infissi. Nello stesso anno è stata svolta la diagnosi energetica presso la sede di Massa Carrara e nel 2024 sono state realizzate le attività necessarie al miglioramento energetico diagnosticato. Per tutte le sedi è inserito un obiettivo di riduzione progressiva dei consumi di energia elettrica.

La valutazione della soddisfazione percepita dall'utenza

L'attenzione agli stakeholder, resa persino cogente dalle ultime novità normative sulla performance pubblica, richiede la valutazione della soddisfazione percepita dall'utenza accanto alla misurazione della performance erogata (Carta dei servizi). Accanto a questo, la sfida si sposta sulle analisi di impatto delle azioni pubbliche, per ricercare strumenti che consentano di apprezzarne l'utilità nel medio termine.

Ma qual è il sistema degli stakeholders delle Camere di Commercio? Di seguito un'infografica sintetica.



La performance organizzativa degli enti pubblici non può prescindere dal giudizio degli stakeholder, e in particolare di coloro che ne sostengono il finanziamento.

Questo è un principio di advocacy che deve permeare tutta l'attività del settore pubblico e per questo è richiesto alle amministrazioni non solo di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare adeguate forme di partecipazione, ma di rendere queste ultime parte integrante del processo di valutazione delle proprie politiche e strategie.

Ne deriva quindi la necessità di realizzare indagini adeguate e costanti nel tempo per sondare la percezione degli utenti dei servizi.

Le rilevazioni devono essere strutturate in relazione all'obiettivo conoscitivo e alla tipologia di indicatori che si intendono determinare.

La Camera di Commercio TNO al fine di conoscere il gradimento e la valutazione dei servizi offerti somministra agli utenti, rispetto alle singole iniziative realizzate, un questionario di gradimento che è sempre disponibile per la compilazione da parte dell'utenza anche sul sito internet camerale. Inoltre, somministra un questionario specifico al termine di ogni evento.

Nel corso dell'anno, attraverso la propria Azienda Speciale ISR è stata condotta un'indagine per monitorare il contributo dell'Ente al "benessere economico, sociale e ambientale" dei propri utenti e stakeholders, che parte dall'analisi dei servizi "obbligatori" (DM 7 marzo 2019) sulla base delle linee guida elaborate da Unioncamere

nazionale nel 2019.

L'esito di queste indagini costituisce uno strumento di supporto al controllo e quindi, di conseguenza, alla pianificazione strategica, facendo confluire i dati derivanti dal suo sviluppo all'interno della BSC, offrendo parametri utili per valutare la performance realizzata e l'efficacia della strategia intrapresa in termini di valore pubblico creato.

Gli esiti di tali rilevazioni e indagini costituiscono una base di partenza per rimpostare azioni di miglioramento a breve e medio termine.

Insieme all'indagine annuale di clima interno, elaborata sulla base delle linee guida della Funzione Pubblica, la mappatura degli stakeholders realizzata lo scorso anno e le indagini di customer satisfaction costituiscono i primi significativi passi nella direzione della "valutazione partecipativa" di TNO.

3.2 – Performance operativa

Attraverso il processo di "cascading" gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi annuali di Ente che confluiscono nel Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi, che forma parte integrante del preventivo (PIRA).

L'insieme degli obiettivi annuali di Ente è affidato alla responsabilità del Segretario generale che ne cura l'attuazione. Il grado di realizzazione del PIRA è parte essenziale della sua valutazione individuale.

Gli obiettivi annuali di Ente sono poi declinati sulle aree e assegnati alla responsabilità dei Dirigenti per specifiche competenze.

Dal livello dirigenziale, la definizione delle attività necessarie al perseguimento degli obiettivi, le tappe intermedie, la definizione del contributo delle singole unità organizzative danno vita, a cascading, al processo attraverso il quale si assicura l'attuazione delle strategie.

Ciascuno di questi obiettivi annuali, di Ente e operativi, ha associati uno o più indicatori con target misurabili.

Gli obiettivi operativi sono traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo strategico cui si riferiscono.

Gli obiettivi annuali vengono assegnati alle singole Unità organizzative con atti privatistici della dirigenza nell'ambito del proprio potere gestionale e sono strettamente discendenti e correlati agli obiettivi strategici.

Il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 all'art. 79 comma 2 lett. c) prevede che gli enti possano destinare al Fondo risorse decentrate le "risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016".

A questo proposito, considerata la vision dell'Ente che si declina nella collocazione al primo posto del programma di mandato della valorizzazione delle risorse umane, quale leva prioritaria di conseguimento della propria missione, la Camera di Commercio Toscana Nord Ovest, forte del suo equilibrio economico patrimoniale e finanziario, procederà ad individuare risorse ad hoc per l'incentivazione del personale verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Giunta camerale con apposito provvedimento definirà le risorse connesse al raggiungimento di singoli obiettivi in sede di definizione del fondo per le Fondo risorse decentrate

Le risorse destinate a preventivo ad incrementare il Fondo risorse decentrate verranno “liberate”, ovvero rese effettivamente disponibili a consuntivo, sulla base del grado di raggiungimento dei target prefissati al momento dell'approvazione della Relazione Performance da parte della Giunta camerale e con la sua successiva validazione da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione.

Per l'anno 2025 le risorse integrative saranno connesse direttamente al grado di raggiungimento dei 16 obiettivi strategici individuati dalla Relazione Previsionale e Programmatica – più volte già ricordati in precedenza - per come misurati in termini di indicatori e target annuali e ai connessi obiettivi, indicatori e target operativi.

In sede di costruzione del Fondo per le risorse decentrate saranno precisati importi e pesi relativi dei diversi obiettivi.

3.3 – Pari opportunità

Il contesto interno

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle Pubbliche Amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

Le amministrazioni pubbliche, infatti, sono tenute, come disposto dal Codice delle pari opportunità (D. lgs. 198/2006) e dal D. Lgs. 165/2001, ad adottare il Piano Triennale per le azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

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

Il primo Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Camera Toscana Nord-Ovest è stato costituito con Determinazione del Segretario Generale n. 45 del 28 febbraio 2023; le misure previste per il triennio 2023 - 2025 sono state adottate, per la prima volta nel nuovo Ente, all'interno del Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO), approvato dalla Giunta camerale entro il 31 marzo 2023.

Al fine di individuare all'interno del Piano specifiche azioni di intervento per favorire le pari opportunità e assicurare a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire eventuali situazioni di malessere e di disagio, è opportuno partire dalla considerazione di alcuni aspetti essenziali riferibili all'anno precedente, attinenti ad aspetti organizzativi generali e di significativo impatto per il personale, nonché all'indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Il contesto interno della Camera della Toscana Nord-Ovest al 01.01.2025 è caratterizzato dalla presenza di 115 dipendenti, rispetto ai 119 presenti al 01/01/2024, di cui circa il 70% donne e 30% uomini. Il personale risulta quindi diminuito di ulteriori quattro unità rispetto alle tre unità cessate nel 2023; la predominanza del genere femminile anche nel 2025 si conferma, netta. Tale dato evidenzia la sostanziale assenza di ostacoli di genere

nell'accesso al lavoro.

Anche la composizione del personale per categoria, con particolare riferimento alla categoria più elevata e alla dirigenza, evidenzia una situazione di assenza di criticità sotto il profilo della differenza di genere nello sviluppo della crescita professionale.

La prima indagine di clima è stata effettuata nel dicembre 2022 ed è stata replicata nel mese di dicembre anche negli anni 2023 e 2024. L'indagine è stata effettuata utilizzando le linee guida ed i modelli predisposti dall'A.N.A.C. ed ha riguardato tre specifici ambiti del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa:

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

L'anno 2024 si è aperto con la definizione completa della micro organizzazione dell'Ente la cui adozione ha avuto un significativo impatto sull'area anagrafica e sui servizi al pubblico. La trasversalità nella gestione dei processi e dei procedimenti da parte del personale distribuito sulle 5 sedi camerali, attuata da gennaio 2024 in tutti i servizi dell'Ente, continua ad essere molto impegnativa e sfidante.

Altrettanto significativo è stato il percorso al termine del quale si è arrivati da parte dell'Ente all'adozione di un disciplinare per il lavoro agile. Il Comitato ha deciso di avviare ad aprile una consultazione del personale effettuato con una mail del presidente per raccogliere eventuali proposte e suggerimenti in materia; quindi, esaminate le proposte pervenute, il comitato ha predisposto un proprio documento che, da un lato dava il quadro complessivo delle esigenze espresse emerso dall'indagine, dall'altro formulava una riflessione finale con suggerimenti ritenuti utili ai fini della decisione finale. Questo documento è stato quindi trasmesso al segretario generale. In considerazione del ruolo propositivo svolto dal Cug, il comitato è stato successivamente coinvolto, su iniziativa dell'Amministrazione, nella valutazione della versione definitiva del disciplinare, che è poi stata adottata ed è entrata in vigore in via sperimentale per l'anno 2025.

Nel 2024 è stato dato molto spazio alla formazione, anche in ottemperanza delle disposizioni ministeriali che pongono per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il raggiungimento di un livello minimo individuale di 24 ore annue.

Di particolare impatto è stata anche la realizzazione di una Masterclass quale formazione trasversale che ha riguardato tutto il personale sul sistema di protocollazione, fascicolazione ed archiviazione adottato dall'Ente affrontando sia le tematiche di tipo archivistico-normativo, che quelle di carattere tecnico-operativo legate all'utilizzo della piattaforma specifica.

Altra formazione trasversale ha riguardato gli applicativi di Office con pillole di Excel, Word e Powerpoint che potevano essere fruite in autoformazione dai dipendenti che hanno poi partecipato a specifici test mirati ad accertare le conoscenze base o avanzate sulla base delle aree professionali e dei profili ricoperti.

Sempre in tema di formazione è proseguito il progetto sul documento metodologico "Syllabus delle competenze digitali per la PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica relativo alla formazione delle competenze digitali del personale pubblico avviato nel 2023 con la registrazione sulla piattaforma Syllabus di tutto il personale appartenente all'Area degli Istruttori che non era già in possesso di certificazione, allo scopo di effettuare l'assessment relativo al programma "Competenze digitali per la PA". Nel 2024 il progetto ha coinvolto anche le Aree dei Funzionari e degli Operatori esperti che hanno proceduto ad una formazione sulle 11 competenze digitali

presenti in Syllabus mirata a conseguire un livello di padronanza avanzata per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel Syllabus, rappresentando un'opportunità di crescita professionale in quanto ha dato la possibilità di ottenere una certificazione dei livelli formativi conseguiti.

Anche nel 2024, in occasione dell'anniversario della costituzione della Camera di TNO, è stato organizzato un momento formativo nell'ambito del progetto "COSTRUIAMO TOSCANA NORD-OVEST", destinato a tutto il personale in forma plenaria, caratterizzato da aspetti innovativi e molto coinvolgenti. Si è trattato di un incontro formativo, organizzato presso il MuSA di Pietrasanta "Essere squadra: difendi, alza e schiaccia!", quale occasione per riflettere e migliorare partendo da alcuni spunti offerti direttamente da Jack Sintini ex pallavolista ed oggi formatore motivazionale.

L'anno 2024 ha segnato un cambio di passo dal punto di vista di un maggiore ed effettivo coinvolgimento attivo del Comitato rispetto ai momenti decisionali interni più significativi e di più largo impatto (si veda quanto sopra detto in materia di lavoro agile, a cui si aggiunge anche la comunicazione scritta del Cug in risposta a sollecitazioni e quesiti pervenuti da una sigla sindacale su varie tematiche); nell'ambito del comitato è stata nuovamente posta la questione di come arrivare a dare una adeguata formazione/informazione a tutti i colleghi in merito al Comitato stesso e ai suoi compiti, e questo obiettivo è stato perseguito non solo in occasione dell'indagine conoscitiva in materia di lavoro agile, ma anche in occasione di un corso di formazione obbligatorio di tutto il personale in materia di codice di comportamento dell'Ente. Infine è stato deciso di far aggiungere una domanda nel questionario utilizzato per l'indagine di benessere organizzativo per verificare l'effettiva conoscenza da parte dei dipendenti del comitato e delle sue specifiche funzioni.

In conclusione, va ricordata l'attività di monitoraggio affidata al Cug che, annualmente, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, predispose una relazione che tiene conto delle azioni realizzate e delle ricadute sui dipendenti.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

Obiettivo 1) PROMUOVERE IL RUOLO DEL CUG

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Segretario Delegato alle Pari Opportunità del 26 giugno 2019, al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle funzioni dei CUG, ne definisce meglio i compiti e assegna a tale organismo il monitoraggio dell'attuazione del Piano Pari Opportunità.

Finalità: sviluppare una piena collaborazione tra Amministrazione e CUG, ampliare la capacità di recepire dati, informazioni e suggerimenti, aumentare la capacità di informazione del personale sul ruolo del CUG.

Azione 1: Potenziare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG attraverso scambi con la Rete Nazionale CUG;

Azione 2: Implementare la pagina della Intranet e del sito camerale dedicata al CUG al fine di far conoscere a tutti i dipendenti le attività e le iniziative intraprese.

Risultato atteso: almeno due riunioni annuali; nr. aggiornamenti sito e intranet; nr. informazioni date/ricevute tramite rete CUG.

Obiettivo 2) FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA'

La politica della gestione delle risorse umane dell'Ente si fonda sulla valutazione e sul riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità e di pari opportunità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La possibilità di procedere nuovamente allo svolgimento di prove selettive a partire dal 2023 per l'assunzione di personale, derivante dalla costituzione della Camera TNO a seguito accorpamenti, comporta una rinnovata attenzione su questo specifico focus.

Finalità: contribuire a monitorare il rispetto delle disposizioni vigenti in materia nelle politiche di reclutamento del personale.

Azione 1: garantire la parità di genere nelle commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione di personale

Risultato atteso: nr. monitoraggi effettuati su procedure avviate dall'ente.

Obiettivo 3) FAVORIRE INIZIATIVE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE E DI SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ

Favorire la cultura della formazione intesa non solo come aggiornamento professionale, ma anche come crescita personale nell'ottica di una migliore valorizzazione dell'individuo; Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e al tempo stesso in grado di favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno; Favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi.

Finalità: muovendosi lungo queste direttrici è possibile perseguire molteplici obiettivi: da un lato, fornire sempre nuove opportunità di sviluppo della professionalità dei dipendenti; dall'altro, creare un ambiente di lavoro che sviluppa le politiche di gestione del personale quali fattore essenziale per creare valore per l'Ente e migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1: approvazione del piano annuale della formazione.

Azione 2: acquisizione di informazioni, e relativi pareri, in merito a: progetti dell'Ente riguardanti, o comunque correlati allo sviluppo delle professionalità; criteri di valutazione del personale o altri temi derivanti dalla contrattazione collettiva di propria competenza.

Risultati attesi: approvazione del piano annuale della formazione; nr. azioni di formazione/informazione/pareri.

Obiettivo 4) CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/FAMIGLIA

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare.

Finalità: favorire l'adozione di politiche di gestione del personale in grado di contemperare le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti.

Azione 1: predisposizione di proposte ai fini dell'adozione di misure organizzative da parte dell'Ente in materia di flessibilità, banca delle ore, lavoro agile ecc. che raccolgano suggerimenti del personale anche derivanti dall'indagine di clima.

Risultato atteso: nr. proposte in tema di conciliazione tempi di lavoro/famiglia.

Obiettivo 5) CONSOLIDARE LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO

I temi del benessere e del clima organizzativo sono oggetto di discussione da molti anni e sono oggetto di attenzione anche da parte del legislatore. La capacità di diffondere e promuovere il benessere dei collaboratori ha sicuramente un forte impatto sull'efficienza e sulla produttività, pertanto la Camera di Commercio intende impegnarsi per favorire condizioni di benessere lavorativo.

Finalità: creare un ambiente lavorativo in grado di far emergere eventuali situazioni di disagio e di approntare le misure idonee a ristabilire un clima sereno.

Azione 1: analisi dei risultati dell'indagine di clima per intraprendere azioni di miglioramento.

Risultato atteso: analisi e valutazione complessiva dell'indagine di benessere organizzativo.

3.4 – Performance individuale

Gli obiettivi individuali, come anticipato, sono strettamente correlati - secondo la metodologia del "cascading" - alla strategia dell'Ente e contribuiscono, secondo una sequenza di rapporti causa-effetto, alla realizzazione della stessa. Di seguito si rappresentano gli obiettivi 2025 derivanti direttamente dal PIRA 2025, integrati dagli obiettivi di Area per l'anno 2025.

OBIETTIVI SEGRETARIO GENERALE 2025 - CRUSCOTTO PIRA 2025		
Indicatore	Algoritmo	Target 2025
IS_0102_A3.1_02 - Grado di coinvolgimento delle imprese tramite strumenti di CRM Misura la capacità della Camera di raggiungere i target delle attività camerali attraverso attività di comunicazione multicanale.	Numero di utenti raggiunti tramite sistemi di tipo CRM (Customer Relationship Management) al 31/12 dell'anno "n" / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	>=26%
IS_0102_02 - Grado di accessibilità digitale della comunicazione camerale istituzionale Misura la capacità di migliorare l'accesso alle persone con disabilità, ai servizi informatici e telematici dell'Ente.	N. di siti di proprietà TNO che hanno migliorato la propria percentuale di accessibilità anno N / N. di siti di proprietà TNO	100%
IS_0102_03 - Protocolli di intesa sottoscritti	Numero di protocolli di intesa sottoscritti	>= 5 N.
IS_0201 - Numero di analisi preliminari presentate dalla Camera di Commercio sul tema delle infrastrutture nel quinquennio di mandato. Esprime l'impegno camerale sulla tematica infrastrutturale del territorio	Numero di analisi preliminari presentate dalla Camera di Commercio sul tema delle infrastrutture nel quinquennio di mandato	>= 3 N.
IS_0202 - Realizzazione di studi e/o indagini finalizzate ad orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese	Realizzazione di studi e/o indagini finalizzate ad orientare le scelte dei policy maker e del sistema delle imprese	>= 15 N.



Esprime la capacità della Camera di analizzare i sistemi produttivi del territorio e i trends settoriali per offrire elementi di stimolo alla competitività delle imprese.		
IS_0203_OC_TD_03 - Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID Misura la numerosità dei partecipanti a eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	Numero partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID nell'anno N	≥ 925 N.
IS_0203_OC_DTDE_01 - Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese Misura l'incidenza degli assessment condotti sulla doppia transizione (digitale ed ecologica) rispetto al bacino imprenditoriale di riferimento	N. assessment (maturità digitale, cybersecurity, sostenibilità e energia) condotti sulla Doppia Transizione / 10 mila imprese attive al 31/12 dell'anno N	≥ 22 N.
IS_0203_OC_DTDE_02 - Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate Indica il volume delle attività informative e di sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla doppia transizione	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla Doppia Transizione	≥ 40
IS_0203_OC_DTDE_04 - Tasso di variazione del livello di maturità digitale delle imprese assistite Rappresenta l'evoluzione della maturità digitale delle imprese assistite rispetto all'esercizio precedente	Livello medio del grado di maturità digitale delle imprese beneficiarie al 31.12 anno N / Livello medio del livello di maturità digitale delle imprese beneficiarie al 31.12 anno N-1	$>$ anno N-1
IS_0205_EC19.1 - Grado di restituzione delle risorse al territorio in interventi di promozione Misura il valore del diritto annuale (al netto dell'accantonamento) restituito al tessuto economico mediante gli Interventi economici.	(Interventi economici + Totale costi della macro-funzione D) / Diritto annuale al netto del fondo svalutazione crediti da D.A	$\geq 85\%$
IS_0206 - N. di studenti che hanno partecipato a percorsi di orientamento alle professioni e PCTO organizzati dalla Camera Misura l'impegno della Camera sul fronte della formazione e dell'orientamento al lavoro.	N. di studenti che hanno partecipato a percorsi di orientamento alle professioni e PCTO organizzati dalla Camera	> 5.500 N.
IS_0301_C1.1_07 - Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese Indica il tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese.	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese (RI+AR)	$\leq 1,9$ gg
IS_0301_OC_TBS_02 - Grado di adesione al cassetto digitale		$\geq 50\%$



Misura il grado di adesione delle imprese al cassetto digitale rispetto al totale delle imprese attive al 31/12	Numero imprese aderenti Cassetto digitale dell'anno N / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	
IS_0301_OC_TBS_03 - Grado di rilascio di strumenti digitali Indica il numero di strumenti digitali rilasciati e rinnovati rispetto al totale delle imprese attive	Numero rilasci di dispositivi per la firma digitale dell'anno N / 100 imprese attive al 31/12 dell'anno N	$\geq 9,5$ N.
IS_0301 - Conclusione del procedimento di cancellazione e/o archiviazione di imprese non più operative (tutte le forme giuridiche) Misura il miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese mediante iniziative continue volte alla cancellazione d'ufficio di imprese non più operative (tutte le forme giuridiche)	Conclusione del procedimento di cancellazione e/o archiviazione di imprese non più operative	≥ 1000 N.
IS_0302 - Numero verifiche utenti metrici effettuate nell'anno N rispetto all'anno N-1 Esprime la volontà camerale di tutelare imprese e consumatori attraverso attività di verifica volta a prevenire comportamenti illeciti	Numero verifiche su utenti metrici effettuate nell'anno N / Numero verifiche su utenti metrici effettuate nell'anno N - 1	$\geq 1,01$ N.
IS_0303_03 - Livello di efficienza del servizio di mediazione e conciliazione Misura il margine di contribuzione del servizio di mediazione/conciliazione	Proventi del sottoprocesso C2.7.2 "Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale" anno N / Risorse (costi diretti + interventi economici) assorbite dal sottoprocesso C2.7.2 Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale anno N	> 1
IS_0303_02 - Presidio del livello di soddisfazione dell'utenza del servizio di mediazione: indagine continua ISR con risultati \geq a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5 Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR	Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR	$\geq 75\%$
IS_0304 - Volume di procedure di composizione delle crisi da sovraindebitamento Indica l'incremento delle procedure di composizione delle crisi da sovraindebitamento	N. procedure di composizione crisi da sovraindebitamento avviate nell'anno N / N. procedure di composizione crisi da sovraindebitamento avviate nell'anno N-1	≥ 1 N.
IS_0204_OC_Int_01 - Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione Misura la numerosità delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione (promozione, formazione, seminari, ecc.)	Numero imprese supportate per l'internazionalizzazione nell'anno N	≥ 650 N.



IS_0204_OC_Int_02 - Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati Esprime il volume di attività degli incontri e degli eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	≥ 55 N.
IS_0204_OC_Int_03 - Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione Misura l'incidenza delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione rispetto al totale delle imprese esportatrici	Numero imprese supportate per l'internazionalizzazione nell'anno N / Numero imprese esportatrici	$\geq 21\%$
IS_0103_01- Grado di evoluzione della comunicazione social Esprime l'evoluzione della presenza dell'Ente nei canali social	Numero complessivo utenti canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower LinkedIn) dell'Ente anno N / Numero complessivo utenti canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower LinkedIn) dell'Ente anno N-1	$\geq 90\%$
IS_0101 - Rilevazione benessere organizzativo Rileva il grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di apposito questionario di people satisfaction al personale dipendente	Risultato dell'indagine di People dell'anno N / Risultato indagine di people anno N-1	≥ 1 N.
IS_0101 - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (Direttiva Ministro PA 14/01/2025) Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative progettate anche in collaborazione con Unioncamere	N. di dipendenti (personale dirigente e non) che hanno seguito attività formative per un totale di almeno 40 ore nell'anno N / N. dipendenti (TI + TD + Dirigenti + SG)	$\geq 95\%$
IS_0104 - Indice di struttura primario Misura la capacità delle CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio.	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	$\geq 140\%$
IS_0104 - Riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto all'anno precedente Esprime la volontà della Camera di monitorare e contenere nel tempo i consumi di energia elettrica	N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno corrente (N). / N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno precedente (N-1).	$<$ anno N-1
IS_0105_EC07 - Capacità di generare proventi aggiuntivi Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria.	Contributi da Regioni, Enti locali, privati, altri + Proventi da gestione di beni e servizi / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	$\geq 8\%$
IS_0105_B3.1_02 - Percentuale di incasso del Diritto annuale	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni /	$\geq 70\%$



<p>Indica la quota di Diritto Annuale incassata entro la scadenza del 31/12 al netto del risconto maggiorazione 20% DA</p>	<p>Diritto Annuale al netto del risconto da maggiorazione DA e di interessi e delle sanzioni</p>	
<p>IS_IS0102_EC27 - Indice equilibrio strutturale</p> <p>Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</p>	<p>(Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale)) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)</p>	<p>>= 15,5%</p>
<p>IS_0105_B3.2_01_rev2018 - Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)</p> <p>Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori.</p>	<p>Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture</p>	<p><= 0 gg.</p>
<p>IS_0106_DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione</p> <p>Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV</p>	<p>Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione</p>	<p>= 1 N.</p>
<p>IS_0106 - Miglioramento della soddisfazione utenti - Indagine continua ISR con risultati >= a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5</p> <p>Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR</p>	<p>Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR</p>	<p>>= 75%</p>
<p>OBIETTIVI INDIVIDUALI SEGRETARIO GENERALE</p>		
<p>Coordinamento e supervisione procedure per assunzione di nuove unità di personale</p>	<p>conclusione procedure concorsuali attivate nel 2024 e attuazione annualità 2025 del Piano Triennale delle assunzioni</p>	<p>100%</p>
<p>Razionalizzazione del dimensionamento del personale allocato nelle funzioni istituzionali e processi</p>	<p>Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A+B; C; D+E; F nell'anno N /</p>	<p>± 0,5% rispetto al</p>



Esprime la volontà della Camera di migliorare la distribuzione del personale in ottica di efficientamento organizzativo	Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N	cluster dimensionale
Razionalizzazione degli spazi CCIAA TNO destinati all'attività istituzionale Esprime la volontà della Camera di migliorare la distribuzione degli spazi in ottica di efficientamento organizzativo	Presentazione alla Giunta di una proposta di razionalizzazione e contenimento degli spazi	entro maggio
Coordinamento sull'attuazione delle decisioni di Giunta in merito al progetto complessivo sulla sede di Lucca Misura il grado di attuazione delle decisioni di Giunta	Report alla Giunta sullo stato di avanzamento del progetto	>= 1
Coordinamento attività dei bracci operativi in sinergia con l'azione camerale Esprime la volontà della Camera di migliorare la sinergia con i propri bracci operativi al fine di ottimizzare l'azione congiunta	Realizzazione del progetto di adeguamento della forma giuridica di Lucca Intec	entro giugno
Grado di realizzazione del programma promozionale Misura la percentuale di attività/interventi realizzati rispetto a quelli approvati e previsti nell'anno	interventi economici previsti nel Preventivo anno N / interventi economici a consuntivo anno N	>= 95%
Coordinamento ciclo della performance Misura l'attenzione dedicata alla predisposizione dei documenti relativi al ciclo della performance e al relativo monitoraggio	n. di non conformità rilevate da OIV sul ciclo performance TNO (PIAO, Relazione Performance, SMVP, monitoraggio performance)	= 0
Definizione del sistema di relazioni per progetti di sviluppo turistico delle 3 aree territoriali	elaborazione progetti di sviluppo turistico condivisi	>=3
Ridefinizione dell'evento "Il Desco" sulla base dei risultati dell'indagine di impatto 2024	monitoraggio sul gradimento dell'iniziativa (espositori) anno N / monitoraggio sul gradimento dell'iniziativa (espositori) anno N-1	>1

**OBIETTIVI 2025 DIRIGENTE AREA ANAGRAFICO CERTIFICATIVA E SERVIZI DIGITALI**

Indicatore	Algoritmo	Target 2025
IS_0102_02 - Grado di accessibilità digitale della comunicazione camerale istituzionale Misura la capacità di migliorare l'accesso alle persone con disabilità, ai servizi informatici e telematici dell'Ente.	N. di siti di proprietà TNO che hanno migliorato la propria percentuale di accessibilità anno N / N. di siti di proprietà TNO	100%
IS_0102_03 - Protocolli di intesa sottoscritti	Numero di protocolli di intesa sottoscritti	>= 5 N.
IS_0301_C1.1_07 - Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese Indica il tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese.	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese (RI+AR)	<= 1,9 gg
IS_0301_OC_TBS_02 - Grado di adesione al cassetto digitale Misura il grado di adesione delle imprese al cassetto digitale rispetto al totale delle imprese attive al 31/12	Numero imprese aderenti Cassetto digitale dell'anno N / Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N	>= 50%
IS_0301_OC_TBS_03 - Grado di rilascio di strumenti digitali Indica il numero di strumenti digitali rilasciati e rinnovati rispetto al totale delle imprese attive	Numero rilasci di dispositivi per la firma digitale dell'anno N / 100 imprese attive al 31/12 dell'anno N	>= 9,5 N.
IS_0301 - Conclusione del procedimento di cancellazione e/o archiviazione di imprese non più operative (tutte le forme giuridiche) Misura il miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese mediante iniziative continue volte alla cancellazione d'ufficio di imprese non più operative (tutte le forme giuridiche)	Conclusione del procedimento di cancellazione e/o archiviazione di imprese non più operative	>= 1000 N.
IS_0101 - Rilevazione benessere organizzativo Rileva il grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di apposito questionario di people satisfaction al personale dipendente	Risultato dell'indagine di People dell'anno N / Risultato indagine di people anno N-1	>= 1 N.
IS_0101 - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (Direttiva Ministro PA 14/01/2025) Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative progettate anche in collaborazione con Unioncamere	N. di dipendenti (personale dirigente e non) che hanno seguito attività formative per un totale di almeno 40 ore nell'anno N / N. dipendenti (TI + TD + Dirigenti + SG)	>= 95%



<p>IS_0104 - Riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto all'anno precedente</p> <p>Esprime la volontà della Camera di monitorare e contenere nel tempo i consumi di energia elettrica</p>	<p>N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno corrente (N). / N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno precedente (N-1).</p>	<p>< anno N-1</p>
<p>IS_IS0102_EC27 - Indice equilibrio strutturale</p> <p>Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</p>	<p>Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)</p>	<p>>= 15,5%</p>
<p>IS_0105_B3.2_01_rev2018 - Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)</p> <p>Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori.</p>	<p>Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture</p>	<p><= 0 gg.</p>
<p>IS_0106_DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione</p> <p>Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV</p>	<p>Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione</p>	<p>= 1 N.</p>
<p>IS_0106 - Miglioramento della soddisfazione utenti - Indagine continua ISR con risultati >= a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5</p> <p>Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR</p>	<p>Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR</p>	<p>>= 75%</p>
<p>OBIETTIVI INDIVIDUALI</p>		
<p>Razionalizzazione del dimensionamento del personale allocato nelle funzioni istituzionali e processi</p>	<p>Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A+B; C; D+E; F nell'anno N / Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N</p>	<p>± 0,5% rispetto al cluster dimensionale</p>
<p>Migliorare la qualità dei dati del RI: attuazione annualità 2025 del progetto triennale "Messa a punto dell'organizzazione volta a mantenere</p>	<p>attività realizzate annualità 2025 del progetto triennale / attività previste annualità 2025 nel progetto triennale</p>	<p>>=1</p>



elevati standard di prestazioni di servizi, in linea con la media del cluster e definizione delle modalità operative per la cancellazione massiva di tutte le imprese non più operative"		
Miglioramento performance CCIAA TNO sugli indicatori della Dashboard per il monitoraggio della Transizione Digitale	risultati conseguiti al 31/12 anno N sui kpi di competenza	>= media regionale 31/12 anno N-1
Istituzione nel Registro Imprese della sezione speciale delle imprese culturali e creative: Iniziative per la diffusione della conoscenza	realizzazione di seminari/convegni/campagne informative	>=1
Garantire il rispetto della normativa sulla trasparenza, anticorruzione e privacy mediante il monitoraggio costanti	n. rilievi presentati da OIV	= 0



OBIETTIVI 2025 DIRIGENTE AREA AMMINISTRAZIONE

Indicatore	Algoritmo	Target 2025
IS_0102_02 - Grado di accessibilità digitale della comunicazione camerale istituzionale Misura la capacità di migliorare l'accesso alle persone con disabilità, ai servizi informatici e telematici dell'Ente.	N. di siti di proprietà TNO che hanno migliorato la propria percentuale di accessibilità anno N / N. di siti di proprietà TNO	100%
IS_0102_03 - Protocolli di intesa sottoscritti	Numero di protocolli di intesa sottoscritti	>= 5 N.
IS_0101 - Rilevazione benessere organizzativo Rileva il grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di apposito questionario di people satisfaction al personale dipendente	Risultato dell'indagine di People dell'anno N / Risultato indagine di people anno N-1	>= 1 N.
IS_0101 - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (Direttiva Ministro PA 14/01/2025) Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative progettate anche in collaborazione con Unioncamere	N. di dipendenti (personale dirigente e non) che hanno seguito attività formative per un totale di almeno 40 ore nell'anno N / N. dipendenti (TI + TD + Dirigenti + SG)	>= 95%
IS_0104 - Indice di struttura primario Misura la capacità delle CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio.	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	>= 140%
IS_0104 - Riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto all'anno precedente Esprime la volontà della Camera di monitorare e contenere nel tempo i consumi di energia elettrica	N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno corrente (N). / N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno precedente (N-1).	< anno N-1
IS_0105_EC07 - Capacità di generare proventi aggiuntivi Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria.	Contributi da Regioni, Enti locali, privati, altri + Proventi da gestione di beni e servizi / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	>= 8%
IS_0105_B3.1_02 - Percentuale di incasso del Diritto annuale Indica la quota di Diritto Annuale incassata entro la scadenza del 31/12 al netto del risconto maggiorazione 20% DA	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni / Diritto Annuale al netto del risconto da maggiorazione DA e di interessi e delle sanzioni	>= 70%



<p>IS_IS0102_EC27 - Indice equilibrio strutturale</p> <p>Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</p>	<p>(Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale)) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)</p>	<p>$\geq 15,5\%$</p>
<p>IS_0105_B3.2_01_rev2018 - Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)</p> <p>Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori.</p>	<p>Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture</p>	<p>≤ 0 gg.</p>
<p>IS_0106_DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione</p> <p>Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV</p>	<p>Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione</p>	<p>= 1 N.</p>
<p>IS_0106 - Miglioramento della soddisfazione utenti - Indagine continua ISR con risultati \geq a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5</p> <p>Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR</p>	<p>Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR</p>	<p>$\geq 75\%$</p>
<p>OBIETTIVI INDIVIDUALI</p>		
<p>Razionalizzazione del dimensionamento del personale allocato nelle funzioni istituzionali e processi</p>	<p>Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A+B; C; D+E; F nell'anno N / Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N</p>	<p>$\pm 0,5\%$ rispetto al cluster dimensionale</p>
<p>Razionalizzazione degli spazi CCIAA TNO destinati all'attività istituzionale</p>	<p>Presentazione alla Giunta di una proposta di razionalizzazione e contenimento degli spazi</p>	<p>entro maggio</p>
<p>SEDE DI LUCCA: Pianificazione operativa delle decisioni di Giunta in merito al progetto complessivo sulla sede di Lucca</p>	<p>Presentazione proposta di pianificazione delle attività per l'attuazione delle decisioni di Giunta al Segretario generale</p>	<p>entro 30 gg dalla delibera di Giunta</p>



SEDE DI CARRARA: Valorizzazione del piano terra e delle sale (rifacimento tetto sede, migliorare pedana accesso disabili; impianti video e reception, cambiare tende)	realizzazione interventi di valorizzazione	entro 30/09
SEDE DI PISA: Acquisizione del CPI definitivo	acquisizione CPI	entro 31/12
Museo del Marmo: completamento lavori di ristrutturazione	Completamento lavori	entro 31/12
Definizione rapporti con l'Accademia delle Belle Arti per la valorizzazione degli immobili in comodato	Conclusione accordo con l'Accademia	entro 31/07



OBIETTIVI 2025 DIRIGENTE AREA REGOLAZIONE DEL MERCATO - INTERIM DR.SSA BRUNI

Indicatore	Algoritmo	Target 2025
IS_0102_02 - Grado di accessibilità digitale della comunicazione camerale istituzionale Misura la capacità di migliorare l'accesso alle persone con disabilità, ai servizi informatici e telematici dell'Ente.	N. di siti di proprietà TNO che hanno migliorato la propria percentuale di accessibilità anno N / N. di siti di proprietà TNO	100%
IS_0102_03 - Protocolli di intesa sottoscritti	Numero di protocolli di intesa sottoscritti	>= 5 N.
IS_0302 - Numero verifiche utenti metrici effettuate nell'anno N rispetto all'anno N-1 Esprime la volontà camerale di tutelare imprese e consumatori attraverso attività di verifica volta a prevenire comportamenti illeciti	Numero verifiche su utenti metrici effettuate nell'anno N / Numero verifiche su utenti metrici effettuate nell'anno N -1	>= 1,01 N.
IS_0303_03 - Livello di efficienza del servizio di mediazione e conciliazione Misura il margine di contribuzione del servizio di mediazione/conciliazione	Proventi del sottoprocesso C2.7.2 "Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale" anno N / Risorse (costi diretti + interventi economici) assorbite dal sottoprocesso C2.7.2 Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale anno N	> 1
IS_0303_02 - Presidio del livello di soddisfazione dell'utenza del servizio di mediazione: indagine continua ISR con risultati >= a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5 Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR	Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR	>= 75%
IS_0101 - Rilevazione benessere organizzativo Rileva il grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di apposito questionario di people satisfaction al personale dipendente	Risultato dell'indagine di People dell'anno N / Risultato indagine di people anno N-1	>= 1 N.
IS_0101 - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (Direttiva Ministro PA 14/01/2025) Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative progettate anche in collaborazione con Unioncamere	N. di dipendenti (personale dirigente e non) che hanno seguito attività formative per un totale di almeno 40 ore nell'anno N / N. dipendenti (TI + TD + Dirigenti + SG)	>= 95%



IS_0104 - Riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto all'anno precedente Esprime la volontà della Camera di monitorare e contenere nel tempo i consumi di energia elettrica	N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno corrente (N). / N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno precedente (N-1).	< anno N-1
IS_0105_EC07 - Capacità di generare proventi aggiuntivi Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria.	Contributi da Regioni, Enti locali, privati, altri + Proventi da gestione di beni e servizi / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	>= 8%
IS_IS0102_EC27 - Indice equilibrio strutturale Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Dir. Ann. - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Dir. Ann.) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)	>= 15,5%
IS_0105_B3.2_01_rev2018 - Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori.	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<= 0 gg.
IS_0106_DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione	= 1 N.
OBIETTIVI INDIVIDUALI		
Razionalizzazione del dimensionamento del personale allocato nelle funzioni istituzionali e processi	Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A+B; C; D+E; F nell'anno N / Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N	± 0,5% rispetto al cluster dimensionale
Grado di sinergia con le Autorità garanti della concorrenza e del mercato	Sottoscrizione convenzioni/protocolli	>=1
Grado di adeguamento dei Regolamenti di arbitrato, mediazione/conciliazione	N. regolamenti aggiornati	>=2

**OBIETTIVI 2025 DIRIGENTE AREA REGOLAZIONE DEL MERCATO - INTERIM DR.SSA
GUARDATI**

Indicatore	Algoritmo	Target 2025
IS_0102_02 - Grado di accessibilità digitale della comunicazione camerale istituzionale Misura la capacità di migliorare l'accesso alle persone con disabilità, ai servizi informatici e telematici dell'Ente.	N. di siti di proprietà TNO che hanno migliorato la propria percentuale di accessibilità anno N / N. di siti di proprietà TNO	100%
IS_0102_03 - Protocolli di intesa sottoscritti	Numero di protocolli di intesa sottoscritti	>= 5 N.
IS_0304 - Volume di procedure di composizione delle crisi da sovraindebitamento Indica l'incremento delle procedure di composizione delle crisi da sovraindebitamento	N. procedure di composizione crisi da sovraindebitamento avviate nell'anno N / N. procedure di composizione crisi da sovraindebitamento avviate nell'anno N-1	>= 1 N.
IS_0101 - Rilevazione benessere organizzativo Rileva il grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di apposito questionario di people satisfaction al personale dipendente	Risultato dell'indagine di People dell'anno N / Risultato indagine di people anno N-1	>= 1 N.
IS_0101 - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (Direttiva Ministro PA 14/01/2025) Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative progettate anche in collaborazione con Unioncamere	N. di dipendenti (personale dirigente e non) che hanno seguito attività formative per un totale di almeno 40 ore nell'anno N / N. dipendenti (TI + TD + Dirigenti + SG)	>= 95%
IS_0104 - Riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto all'anno precedente Esprime la volontà della Camera di monitorare e contenere nel tempo i consumi di energia elettrica	N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno corrente (N). / N. KWh fatturati in bolletta energia elettrica riferiti all'anno precedente (N-1).	< anno N-1
IS_0105_EC07 - Capacità di generare proventi aggiuntivi Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria.	Contributi da Regioni, Enti locali, privati, altri + Proventi da gestione di beni e servizi / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	>= 8%
IS_IS0102_EC27 - Indice equilibrio strutturale	(Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento +	>= 15,5%



Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale)) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)	
IS_0105_B3.2_01_rev2018 - Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori.	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<= 0 gg.
IS_0106_DFP 4.3 - Grado di trasparenza dell'amministrazione Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV	Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione	= 1 N.
IS_0106 - Miglioramento della soddisfazione utenti - Indagine continua ISR con risultati >= a "soddisfatto", pari al livello 4 su una scala 1-5 Esprime la costante attenzione della Camera alla soddisfazione dei propri utenti rilevata mediante un'indagine "continua" di customer satisfaction realizzata tramite ISR	Numero punteggi = o > a "4 - soddisfatto" (su una scala 1-5) ottenuto dai questionari dell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR / Numero totale dei questionari ottenuti nell'indagine continua di customer satisfaction realizzata da ISR	>= 75%
OBIETTIVI INDIVIDUALI		
Razionalizzazione del dimensionamento del personale allocato nelle funzioni istituzionali e processi	Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A+B; C; D+E; F nell'anno N / Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N	± 0,5% rispetto al cluster dimensionale
Ricerca di sinergie sul territorio per lo sviluppo delle attività dell'Organismo di Composizione delle crisi	Stipula convenzioni/protocolli per lo sviluppo delle attività dell'OCC	>=1
Coordinamento organizzazione eventi promozionale inerenti l'OCC, CN e Pat-lib	Organizzazione eventi promozionali	>=3

3.5 Rischi corruttivi e trasparenza

FINALITA' DEL PIANO

Ai sensi dell'art. 1 c.2 bis della Legge 190 la Camera di Commercio deve predisporre annualmente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), ossia il documento attraverso cui tutte le Pubbliche Amministrazioni comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) la valutazione fatta da ciascun Ente circa il livello di esposizione dei propri uffici al rischio di corruzione e con il quale indicano gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio.

Scopo del presente Piano è, quindi, quello di individuare misure di prevenzione oggettive e soggettive che mirano ad impedire l'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche a favore di interessi particolari e a garantire la posizione di imparzialità dei propri funzionari. Questa Camera di Commercio si impegna ad attuare una logica di miglioramento continuo affinché la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano dell'Ente, ma entri nella gestione amministrativa ordinaria per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio di cittadini e imprese.

Si impegna, inoltre, ad accogliere e a dare attuazione concreta ad una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale dei propri utenti interni ed esterni, degli stakeholder, dei destinatari dei suoi servizi.

Il 30 giugno 2022, con la cessazione delle Cciao di Lucca, Pisa e Massa Carrara, sono cessati dall'incarico di responsabile della prevenzione e della corruzione i dirigenti a suo tempo nominati in ciascuna delle Camere accorpate, mentre è proseguito fino al 31 dicembre 2022 l'incarico di Responsabile della prevenzione e della corruzione per l'Azienda Speciale ISR del Dirigente, Dott. Enrico Ciabatti. Con determinazione presidenziale n.5 del 30.06.2022, adottata d'urgenza e successivamente ratificata dalla nuova Giunta camerale, è stato nominato il Dott. Enrico Ciabatti, dirigente della Camera, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della nuova Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest. Con successiva delibera n. 76, adottata dalla Giunta camerale in data 5.12.2022, è stato disposto il comando del Dott. Enrico Ciabatti, con decorrenza 1° gennaio 2023, presso altra Camera di Commercio. Pertanto, a decorrere dalla stessa data è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la Dott.ssa Alessandra Bruni, Vice Segretario generale vicario della Camera (Delibera di Giunta n. 91 del 21/12/2022).

Il Responsabile per l'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (A.U.S.A) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. 179/12 convertito, con modificazioni, dalla L. 221/12 è il dirigente dell'Area Gestione patrimoniale, Dott.ssa Guardati dal 6/7/2022.

Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD), nominato con Deliberazione Presidenziale di urgenza n. 6 del 30 giugno 2022, successivamente ratificata dalla Giunta, è un funzionario della Camera, Dott. Gabriele Pardi.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha predisposto il PNA alla luce delle recenti riforme e urgenze connesse all'attuazione del PNRR e alla disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO), considerando le ricadute delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione.

In proposito si deve osservare che il ruolo del sistema camerale per l'attuazione del PNRR è per lo più connesso alle attività di informazione e assistenza alle imprese in occasione dei bandi per il finanziamento degli

investimenti privati. Le Camere di Commercio, invece, non sono soggetti attuatori se non in misura decisamente minima, ragione per cui da questo punto di vista sono per ciò stesso minori, per non dire inesistenti, i maggiori rischi corruttivi connessi all'utilizzo di risorse derivanti dal PNRR.

Con riferimento alla mappatura dei processi, il PNA indica, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione, privilegiando la qualità delle misure programmate piuttosto che la quantità; fornisce, quindi, indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato in quanto necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione programmata.

Un ulteriore punto riferimento per tutto il sistema camerale è rappresentato dalle Linee Guida diramate da Unioncamere la quale ha nel tempo provveduto a sviluppare uno specifico strumentario (un "Kit" Anticorruzione, comprensivo delle necessarie istruzioni operative) per aggiornare la metodologia di gestione del rischio.

La Legge 190/2012 ha individuato alcune particolari aree di rischio generali che sono comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni e che si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Questi procedimenti corrispondono ad Aree di rischio che devono essere singolarmente analizzate ed indicate e per ciascuna deve essere compiuta la valutazione del rischio secondo gli indici di valutazione della Probabilità e dell'Impatto, come previsto nella tabella Allegato 5 al PNA.

Ai fini di questa analisi sono presi in esame i processi e non i procedimenti amministrativi. Infatti, l'attività della Pubblica Amministrazione non si esaurisce nella gestione dei procedimenti amministrativi che sono disciplinati in generale dalla Legge 241/1990 o da specifiche norme che individuano anche i termini di conclusione degli stessi. Il processo è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando risorse (input del processo) in prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, eventualmente anche con il concorso di altre amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Per assicurare omogeneità a livello di sistema camerale, lo scrivente Ente rinvia alla mappatura dei processi definita da Unioncamere nazionale e già utilizzata per il sistema di benchmarking Pareto, nella quale sono evidenziate le attività attraverso le quali si espletano le funzioni di ogni singola Camera e costituisce quindi la base per l'analisi del rischio di corruzione. A partire da essa è, infatti, possibile identificare le attività da monitorare attraverso azioni di risk management ed individuare le attribuzioni specifiche di ciascun ufficio in materia.

L'attività di analisi e gestione del rischio viene effettuata a livello di processo in linea con una metodologia già condivisa dal sistema camerale e prendendo spunto dalle linee guida fornite da Unioncamere

Di seguito si riporta l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Camera.

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

Misure generali

La principale via per la prevenzione della corruzione è il raggiungimento di elevati livelli di prestazione in termini di uso efficiente delle risorse, elevate qualità erogata sui servizi, elevata efficacia nel raggiungimento degli obiettivi. Una PA che lavora per obiettivi e culturalmente orientata al risultato persegue anche obiettivi di anticorruzione. Non per niente il legislatore chiede che obiettivi di lotta contro il rischio di comportamenti corruttivi siano parte del Piano della performance. In particolare, la principale misura di prevenzione della corruzione resta il Codice di comportamento aziendale, quale strumento che trasmette i valori dell'Ente al proprio personale e svolge un ruolo di indirizzo e di guida all'agire quotidiano.

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	Responsabile Anticorruzione	Tempestivo entro 30 gg. all'atto di assegnazione della funzione o dell'incarico
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	Responsabile Anticorruzione	30 gg dell'emergere di circostanze che impongono una rotazione straordinaria
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e 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 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	Responsabile Dirigente di Area	Tempestivo



		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	Dirigente dell'Area presso cui i funzionari prestano il servizio	Tempestivo
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconferibilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconferibilità / incompatibilità	Dirigente dell'Area presso cui i funzionari prestano il servizio	Tempestivo
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	Dirigente dell'Area presso cui i funzionari prestano il servizio	Tempestivo
PTPCT e formazione	Misure di formazione	- Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità - Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera - Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti	Responsabile Anticorruzione	Annuale
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	Come indicato da ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è	Dirigenti	Tempestivo



		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."		
Trasparenza	Misure di trasparenza	<ul style="list-style-type: none">- rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013.- rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016;- 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- pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).	Responsabile Trasparenza	Tempestivo, secondo le disposizioni del D.lgs 33/2013 distinte per procedimento.
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.	Responsabile Anticorruzione	30 gg (Termini da Regolamento adottato dall'Ente)
Controllo	Misure di controllo	<ul style="list-style-type: none">- 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 finali i Dirigenti 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,	Dirigente di Area	Annuale, con riferimento ai controlli; tempestivo con riferimento all'emissione dei Provvedimenti.

		in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.		
--	--	--	--	--

Specificazioni:

Codice di comportamento

Le singole amministrazioni sono tenute a dotarsi, ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, di propri codici di comportamento, definiti con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, che rivisitano i doveri del codice nazionale, al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell'Autorità.

In attuazione a quanto previsto dalla normativa, la Camera ha predisposto un Codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al DPR 62/2013: dopo una prima approvazione provvisoria da parte dell'Organo camerale in data 14 marzo 2023, è stata avviata dal RPCT una fase di consultazione aperta alla partecipazione sia dei dipendenti dell'Ente, sia degli stakeholder esterni, allo scopo di raccogliere proposte e osservazioni. Al termine di questa fase di consultazione, acquisito anche il parere dell'Organismo Interno di Valutazione, il testo è adottato dalla Giunta camerale viste anche le osservazioni pervenute. Il testo predisposto dal RPCT ha recepito le indicazioni contenute nello Schema di Decreto del Presidente della Repubblica relativo al Regolamento concernente Modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" entrate definitivamente in vigore con il (D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81).

[Codice di comportamento dei dipendenti della CCIAA TNO](#) e dei suoi Bracci Operativi

I cd. tre bracci operativi, con tale espressione intendendosi la Fondazione Isi, Istituto Studi e ricerche, e la società Lucca In-Tec srl (nel 2024 la società è stata oggetto di una trasformazione societaria derivante da una fusione per incorporazione di altra società partecipata dalla Camera, Lucca Promos srl, in Lucca In-Tec srl), svolgono funzioni in linea con la mission istituzionale dell'Ente.

Si ricorda, quanto alla loro qualificazione giuridica, che Fondazione Isi e Istituto Studi e Ricerche sono enti in house mentre Lucca In-Tec è una società interamente partecipata.

Dal 2024 i tre bracci operativi sono stati dotati ciascuno di un proprio codice di comportamento in linea con i principi e le indicazioni fornite dall'Ente Camerale e di Unioncamere Nazionale.

Nel corso del 2024 è stato inoltre predisposto e inviato ai tre soggetti privati partecipati dalla Camera (Azienda speciale, Fondazione e società controllata), un Piano anticorruzione che sarà a sua volta richiamato nel PIAO 2025 dell'Ente Camerale. Ciò consentirà di estendere il sistema di prevenzione e controllo anche alle realtà partecipate, di far loro redigere una relazione periodica, a cadenza annuale, sulle misure adottate e sui risultati ottenuti, con ciò rafforzando da un lato, la capacità di supervisione e coordinamento della Camera sui soggetti vigilati (uno interamente partecipato dalla Camera e due in house), e dall'altro, assicurando maggior efficacia all'azione di indirizzo svolta dall'Ente sotto forma di linee guida o di eventuali prescrizioni puntuali.

Giova inoltre segnalare che i tre bracci operativi hanno adottato un regolamento e una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing, assicurando, anche sotto questo aspetto, una piena compliance alla normativa anticorruzione.

Misure di disciplina del conflitto di interesse

L'articolo 1 comma 41 della legge n. 190/2012 introduce l'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale. In questo caso il dipendente ha il dovere di segnalare tale situazione al Dirigente competente che deve valutare la situazione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Le modalità operative per la segnalazione di un potenziale conflitto di interesse sono individuate all'interno del Codice di comportamento dell'Ente.

Il rispetto delle regole stabilite del Codice di comportamento è richiesto anche ai fornitori dell'ente essendo tali regole specificamente richiamate nei contratti di appalto stipulati dalla Camera ovvero, in caso di forniture in cui non c'è un contratto di appalto, nel modulo per l'iscrizione nell'albo fornitori.

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Relativamente al tema del rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità dettate dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in ordine ad incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico e agli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, l'ente si attiene alle disposizioni contenute nelle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione" di cui alla Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016. A tal proposito, ricordiamo che secondo l'art. 15 del d.lgs. 39/2013 "Il responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», cura, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi [...]". In tal senso, Camera di Commercio Toscana Nord Ovest procederà a pubblicare sul proprio sito istituzionale la lista di enti e società cui partecipa o che controlla "con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore delle amministrazioni o delle attività di servizio pubblico affidate" (art. 22 del D. Lgs. 33/2013). Nella sotto sezione dedicata alle società partecipate saranno pubblicati come dati ulteriori anche i provvedimenti adottati dagli organi camerali.

Formazione

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

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

Nel corso del 2024 è stato effettuato un corso di formazione generale indirizzato a tutto il personale relativamente al Codice di comportamento dell'Ente. Per il 2025 si valuterà se svolgere un ulteriore corso di carattere generale ovvero corsi per specifici profili di rischio limitati al personale maggiormente interessato.

Rotazione del personale

Riguardo alla rotazione “ordinaria” del personale, quale misura di prevenzione allo scopo di ridurre il rischio di relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, tali da favorire l'insorgere di condizioni utili allo sviluppo di azioni illegali, data la recente costituzione della Camera TNO sono state considerate prioritarie l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire le qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche attività.

Solo a gennaio 2024, con la riorganizzazione dell'Area Anagrafica e Servizi digitali si può dire completata la micro organizzazione dell'Ente per tutte le Aree funzionali caratterizzata dalla presenza di unità organizzative trasversali rispetto alle sedi dell'Ente che, si ricorda, sono cinque e sono dislocate sulle tre province di competenza. La trasversalità sta ad indicare che per tutte le tipologie di processi e procedimenti sono stati individuati nuovi gruppi di lavoro formati da personale competente per la materia, ma la cui postazione di lavoro è presso sedi diverse. L'obiettivo perseguito con la nuova organizzazione è quello di assicurare una effettiva uniformità di procedure, a prescindere dalla sede dell'impresa che richiede un determinato servizio camerale o dalla sede dell'interlocutore professionale (studio o associazione che sia), con cui viene avviata una fase interlocutoria o la gestione di un procedimento. Un lavoro molto impegnativo per tutto il personale camerale, che ha inaugurato una nuova stagione caratterizzata anche da una maggiore mobilità tra le varie sedi degli addetti (in particolare, dirigenti ed elevate qualificazioni, ma non solo), e che richiederà ancora tempo perché possa ritenersi metodo acquisito e ben assimilato nell'ente. Si ritiene che ad oggi sia tuttora preferibile concentrare gli sforzi sulla necessità di temperare ogni modifica introdotta con l'esigenza di evitare inefficienze e malfunzionamenti. Peraltro, la stessa riorganizzazione dell'Area anagrafica, area caratterizzata dal maggior numero di personale nell'Ente e dal significativo numero di utenti con cui i relativi addetti si devono rapportare, ha acquisito una valenza e prodotto effetti paragonabili a quelli di una rotazione. Ulteriori modifiche nell'esercizio di funzioni da parte di taluni addetti sono stati determinati anche dalle progressioni svolte ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali in essere.

Coesione, trasparenza interna, adesione a comuni regole di comportamento condivise fin dal momento della loro predisposizione, rappresentano obiettivi e modalità organizzative comunque affini rispetto alla rotazione del personale. Altre misure concrete utili a perseguire la medesima finalità di contrasto della *mala dministration*, già attuate nell'Ente, sono:

- la generale previsione di funzionari responsabili del procedimento (salvo eccezioni), distinti dal dirigente che adotta l'atto finale;
- l'ordinario affidamento delle diverse fasi del procedimento a più soggetti, utilizzando a questo scopo anche un idoneo strumento informatico che consente di evidenziare i diversi passaggi (in particolare, programma per l'adozione delle determinazioni dirigenziali, gestite in via ordinaria secondo tre step: predisposizione della proposta da parte dell'Ufficio proponente; visto del Responsabile del servizio (nella veste di “approvatore”); adozione dell'atto da parte del Dirigente;
- la predisposizione di regolamenti, utili anche allo scopo di rendere in generale più trasparenti le prassi amministrative in uso (in particolare, approvazione del regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari agli agenti di affari in mediazione, regolamento per l'applicazione delle sanzioni tributarie e delle sanzioni ex L. n.689/81).

Altre misure anticorruzione generali

Nel corso del 2025 la Camera ha individuato le soluzioni tecnologiche più idonee per dare piena attuazione al regolamento in materia di segnalazioni di illeciti e tutela del dipendente pubblico (c.d. whistleblowing). In particolare, dalla sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti, è ora possibile accedere ad una

piattaforma per segnalare eventuali situazioni di illecito (cciaatno.pawhistleblowing.it) attraverso cui si può effettuare una segnalazione compilando un questionario che viene ricevuto dal RPCT. La piattaforma permette il dialogo tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti tutelando l'anonimato in ogni fase del processo di segnalazione.

Infine la Camera assicura il rispetto e l'esercizio del diritto di accesso nelle forme dell'accesso documentale, civico» e generalizzato sulla del Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso in linea su Amministrazione Trasparente unitamente al Registro degli accessi.

ANALISI DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Nella consapevolezza della sinergia che in linea di principio deve, o dovrebbe, essere attivata fra performance e misure di prevenzione della corruzione, la programmazione delle misure di prevenzione all'interno del PIAO si fonda sulla stessa mappatura dei processi dell'Ente. (Allegato n. 1)

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; attraverso il PTPCT si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività.

Le fasi principali dell'attività di gestione del rischio sono:

1. Individuazione delle Aree di Rischio e Mappatura dei processi;
2. Valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività
3. Trattamento del rischio
4. Monitoraggio.

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

L'articolo 1, comma 9 della Legge 190/2012 impone alle PA di:

- a) individuare attività maggiormente a rischio corruzione;
- b) prevedere formazione e meccanismi di controllo delle decisioni per le attività a rischio;
- c) obblighi di informazione per il Responsabile Prevenzione per le attività a rischio;
- d) monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- e) monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti che con essa stipulano contratti o che sono beneficiari di vantaggi economici;
- f) individuare ulteriori obblighi di trasparenza.

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree di rischio nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione, che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione

di misure di prevenzione. Mediante la mappatura dei processi, rispetto a tali aree devono essere identificate le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

Per “rischio” si intende l’effetto dell’incertezza sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico e quindi sull’obiettivo istituzionale dell’Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per “evento” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’Ente.

La Legge 190/2012 ha individuato alcune particolari aree di rischio generali che sono comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni e che si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione
- b) scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera.

Questi procedimenti corrispondono ad Aree di rischio che devono essere singolarmente analizzate ed indicate e per ciascuna deve essere compiuta la valutazione del rischio secondo gli indici di valutazione della Probabilità e dell’Impatto, come previsto nella tabella Allegato 5 al PNA.

Ai fini di questa analisi sono presi in esame i processi e non i procedimenti amministrativi. Infatti, l’attività della Pubblica Amministrazione non si esaurisce nella gestione dei procedimenti amministrativi che sono disciplinati in generale dalla Legge 241/1990 o da specifiche norme che individuano anche i termini di conclusione degli stessi.

Il processo è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando risorse (input del processo) in prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell’ambito di un’amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, eventualmente anche con il concorso di altre amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Per assicurare omogeneità a livello di sistema camerale, lo scrivente Ente rinvia alla mappatura dei processi definita da Unioncamere nazionale e già utilizzata per il sistema di benchmarking Pareto, nella quale sono evidenziate le attività attraverso le quali si espletano le funzioni di ogni singola Camera e costituisce quindi la base per l’analisi del rischio di corruzione. A partire da essa è, infatti, possibile identificare le attività da monitorare attraverso azioni di risk management ed individuare le attribuzioni specifiche di ciascun ufficio in materia.

L’attività di analisi e gestione del rischio viene effettuata a livello di processo in linea con una metodologia già condivisa dal sistema camerale e prendendo spunto dalle linee guida fornite da Unioncamere.

Si riportano di seguito l’elenco delle aree di rischio e relativi processi ed attività soggetti al rischio di corruzione, salvo rinvio alla Schede di Valutazione del rischio per un’analisi più dettagliata.

A) Acquisizione e progressione del personale

B1.1.1 Acquisizione del personale

B1.1.2 Trattamento giuridico del personale

B) Contratti pubblici

B2.1.1 Acquisti di beni e servizi

B2.2.2 Servizi di sede e patrimonio immobiliare

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

C1.1.1 Istruttoria pratiche su istanza di parte e aggiornamento Registro Imprese, REA, AA

C1.1.2 Procedure abilitative

C2.6.1 Aggiornamento Registro Protesti su istanza di parte

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

D2.2.1 Rilascio CNS, firma digitale e rinnovo certificati di sottoscrizione e di autenticazione

D2.2.2 Rilascio, rinnovo e sostituzione carte tachigrafiche

E) Area sorveglianza e controlli

C2.4.1 Gestione sanzioni amministrative ex L. 689/81

F) Risoluzione delle controversie

C2.7.2 Servizi di mediazione e conciliazione domestica e internazionale

C2.7.2 Servizi di arbitrato

G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

B3.1.1.3 Gestione dei ruoli esattoriali da diritto annuale e delle istanze di sgravio, anche con riferimento a sgravi conseguenti a sanzioni amministrative

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.

IL 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 PTPCT 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.

Le “misure generali” si caratterizzano invece per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione o Ente; infine, le “misure specifiche” 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.

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 PNA e dei suoi aggiornamenti con le precisazioni riportate nell’Introduzione.

Le schede utilizzate per ciascuna delle Aree obbligatorie e delle Aree Specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

- per ciascuna Area, processo, fase/attività, i possibili rischi di corruzione. 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.;
 - j) 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.

In merito alla motivazione della misurazione applicata, a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si è riportato un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito.

A titolo di esempio si riporta uno schema 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 rischiosità 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).

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.

Sono state considerate le seguenti misure minime da adottare:

- codice di comportamento;
- trasparenza;
- inconferibilità 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.

Si rinvia al file allegato con riferimento all'analisi del rischio e all'implementazione delle relative misure anticorruzione e ai relativi punteggi per processo.

In merito alla definizione di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'organo di indirizzo della CCIAA TNO ha individuato il seguente:

OBIETTIVO STRATEGICO 01.06 Migliorare la trasparenza della Camera di Commercio e le azioni di prevenzione della corruzione

INDICATORE STRATEGICO 01.06_DFP 4.3 Grado di trasparenza dell'amministrazione

Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'Ente sulla base delle valutazioni dell'OIV

ALGORITMO Indice sintetico di trasparenza dell'Amministrazione

TARGET 2025 = 1

L'obiettivo strategico 01.06 viene calato sull'intera struttura mediante la programmazione degli obiettivi operativi annuali.

Infine, per quanto riguarda il dettaglio delle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, con l'indicazione dei responsabili dell'elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione, si richiama l'Ordine di servizio n. 3 del 23 gennaio 2023 "Amministrazione trasparente - modalità organizzative interne per l'adempimento degli obblighi di trasparenza", con cui sono state disciplinate a cura del RPCT le modalità di aggiornamento e di pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito istituzionale www.tno.camcom.it, con lo scopo di mettere a disposizione di chiunque sia interessato le informazioni, i dati e i documenti concernenti l'organizzazione e le attività dell'Ente per favorire una forma diffusa di controllo. (D. Lgs 14 marzo 2013, n. 33). In particolare è stato disciplinato l'aggiornamento dei dati individuando una rete di referenti responsabili per la trasparenza in modo da garantirne il tempestivo e continuo aggiornamento. L'Azienda Speciale ISR non risulta obbligata alla pubblicazione in quanto il suo bilancio è inferiore a € 500.000,00.

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

Vigilanza e trasparenza nei confronti delle società e degli enti di diritto privato controllati o partecipati

La corruzione è un fenomeno influenzato dalle condizioni di contesto: questo implica che l'Ente Camerale si adopera in senso proattivo per contrastare i fenomeni di *mala administration* ovunque questi possano manifestarsi, quindi anche nell'ambito dei soggetti giuridici distinti dall'Ente, ma dallo stesso partecipati. Coerentemente con quanto stabilito dalle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", adottate da ANAC, con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, l'Ente camerale ha avviato nel primo semestre del 2023 un percorso di armonizzazione e unificazione della disciplina dotando dette società del medesimo OIV dell'Ente Camerale. La scelta di non limitare il ruolo dell'OIV solamente al microcosmo dell'Ente ma di estenderlo anche alle proprie realtà collegate o strumentali, evidentemente sul presupposto che le osservazioni e le verifiche del titolare dell'Organismo – in quanto riferite soprattutto ad obiettivi strategici o c.d. trasversali, che possono, quindi, chiamare in causa anche l'operato della "galassia" circostante all'ente camerale – debbano essere meglio condotte e produrre risultati migliori se non trascurano anche ciò che avviene intorno alla Camera di commercio strettamente intesa. A tale scelta si è dato attuazione precisando il perimetro di competenza dell'OIV della Camera della Toscana Nord-Ovest il quale ricomprende i bracci operativi dell'Ente:

- Fondazione ISI (CF: 93087550500 - P.IVA: 02247870500)
- Azienda Speciale ISR – Istituto di Studi e Ricerche
- Lucca Innovazione e Tecnologia srl (Cf. e P. Iva 02082650462)

Resta inteso che l'incarico attribuito dall'ente al professionista che svolge i compiti di OIV è uno e relativo al sistema camerale della Toscana Nord-Ovest.

Si fa inoltre presente che alla data di aggiornamento del PIAO è già stata creata sui relativi siti dei predetti soggetti giuridici la sezione Amministrazione Trasparente con il caricamento dei dati oggetto di pubblicazione secondo il D. Lgs 33/2013. I bracci operativi possono sempre fare riferimento al Responsabile dell'Anticorruzione dell'Ente il quale procede altresì assicurando un'attività di vigilanza sotto il profilo delle norme anticorruzione e anche sotto il profilo degli obblighi di trasparenza.

Nel corso del 2024 i singoli bracci operativi hanno adottato il codice di comportamento per ciò ispirandosi al



codice camerale e si sono altresì dotati:

- di una procedura di segnalazione delle incompatibilità e dei rapporti di parentela in caso di istanze promosse da parenti o altre situazioni che suggeriscono o che alimentano il sospetto di attuali o potenziali conflitti di interesse;
- di un modello di procedura standard per gli acquisti da operatori economici;
- di un regolamento e di una piattaforma per le segnalazioni whistle-blower;
- di una procedura per il diritto di accesso nella misura in cui i singoli Enti sono tenuti in ragione delle disposizioni sulla trasparenza;

4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

Come già detto nel paragrafo 3.2, la CCIAA TNO nel corso del 2023 ha completato il complesso processo di riorganizzazione successivo all'accorpamento, avviatosi con la definizione della macro-organizzazione che ha individuato le Aree dirigenziali e successivamente, a seguito della sottoscrizione del contratto aziendale della dirigenza, ha operato la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Dal primo luglio 2023 si è avviato il processo di definizione della micro-struttura camerale, sono state definite le responsabilità delle Elevate Qualificazioni, conferiti i relativi incarichi e strutturati i rapporti gerarchici. E' stato, inoltre, definito l'organico degli uffici ed a seguito della sottoscrizione del contratto decentrato per il comparto sono stati individuati gli incarichi per le specifiche responsabilità.

Da gennaio 2024 è in vigore l'attuale l'organigramma funzionale dell'Ente che si è completato con la riorganizzazione dell'Area Anagrafico certificativa e Servizi digitali improntata ad un'organizzazione per processi, trasversali ai territori, finalizzata a garantire un'equilibrata e univoca assegnazione del personale sui processi stessi e la tempestiva erogazione dei servizi certificativi, consulenziali e per la digitalizzazione in tutte le cinque sedi camerali.

Questo modello organizzativo dovrà comunque essere costantemente monitorato per verificarne l'adeguatezza in termini di risorse e processi efficienti ed efficaci, tali da assicurare il corretto presidio delle funzioni camerali, la garanzia di una struttura flessibile, l'assenza di duplicazioni di funzioni, la valorizzazione di competenze e processi di riqualificazione professionale delle risorse, la migliore organizzazione dei servizi all'utenza, il governo del rapporto con il territorio attraverso l'ascolto delle esigenze degli stakeholder, la definizione e il monitoraggio degli standard di qualità di servizio utili a rafforzare la capacità dell'Ente di garantire la qualità dei servizi erogati nel territorio.

4.2 – Organizzazione del lavoro agile

A seguito della costituzione della nuova Camera, nel corso degli anni 2023 e 2024 l'Ente ha attivato alcune sperimentazioni, condivise tra Ente e personale, che hanno riguardato anche gli istituti del lavoro agile e da remoto, al fine di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, la modalità di lavoro agile è stata regolata da contratti individuali con durata variabile in cui sono stati definiti i relativi obiettivi connessi alle attività da svolgere

L'organizzazione del lavoro agile nella nuova Camera è stata comunque possibile in maniera compiuta solo una volta definita la riorganizzazione della microstruttura che si è attuata all'inizio del 2024.

Fasi preliminari di tale organizzazione hanno riguardato la mappatura delle dotazioni informatiche ed il superamento della differenziazione delle dotazioni Hd e Sw in possesso del personale dell'Ente.

Altra attività, che si è svolta nel 2024, ha riguardato, invece, la mappatura delle competenze informatiche del personale che è stata preceduta da un programma di autoformazione tramite pillole formative sugli applicativi Word, Excel e Power point a cui sono seguiti dei test mirati ad accertare le conoscenze base o avanzate sulla base delle aree professionali e dei profili ricoperti.

Una volta verificata la sussistenza dei previsti requisiti organizzativi e tecnologici, si è proceduto alla definizione della mappatura dei processi con assegnazione di un punteggio riguardante la valutazione del

livello di remotizzabilità.

Parallelamente si è lavorato alla definizione del disciplinare da adottare, a cui si è giunti dopo un percorso che ha visto coinvolto il CUG, e per suo tramite anche la totalità del personale in una prima fase propositiva, che poi consultiva.

Secondo quanto previsto poi dall'attuale CCNL Enti Locali per il triennio 2021-2023 è stato realizzato preliminarmente il confronto con OOSS e RSU sui criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, sui criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e sui criteri di priorità per l'accesso ed a fine anno è stato adottato il disciplinare per l'attuazione, in via sperimentale, del lavoro agile per l'anno 2023.

Il disciplinare, approvato in via sperimentale per l'anno 2023, prevede che su richiesta dei singoli dipendenti ed in presenza di particolari requisiti tra cui la remotizzabilità dell'attività, l'autonomia operativa e la disponibilità di una connettività internet minima, possano essere stipulati fino al 31/12/2023 dei contratti per un numero di 15 giorni di lavoro agile. In caso di particolari situazioni indicate dal disciplinare stesso, opportunamente motivate¹, potrà essere individuato un diverso numero di giornate lavorabili da remoto.

Gli obiettivi ed i target connessi a tali giornate saranno assegnati dal dirigente o dall'EQ.

Nel Piano che sarà redatto il prossimo anno relativo al triennio 2024-2026 sarà presentata la descrizione dell'applicazione nell'Ente dell'istituto in oggetto.

4.3 – Semplificazione delle procedure

Come già indicato nel paragrafo 3.1 "Valore pubblico: gli obiettivi strategici", la CCIAA TNO all'interno del proprio Ambito strategico 01 "Affermare l'Ente camerale quale soggetto in grado di erogare servizi a valore aggiunto mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri asset", ha individuato n. 6 obiettivi strategici tesi da un lato al completamento del processo di accorpamento e all'integrazione delle tre realtà preesistenti, e dall'altro all'efficientamento e semplificazione dei servizi camerali, salvaguardando gli standard di qualità e senza disagi per l'utenza.

Tutto il personale camerale, a vario titolo e in diverse forme, è coinvolto nella realizzazione dei seguenti 6 obiettivi strategici contenuti nell'Ambito strategico 01:

- Curare la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano per creare una PA attrattiva e stimolante per le risorse umane;
- Supportare l'innovazione dei processi e dei servizi camerali, sviluppare piattaforme collaborative e workplaces e nuovi canali di coinvolgimento con i clienti e gli utenti;
- Affermare un'immagine coerente alla nuova mission della Camera della Toscana Nord Ovest attraverso

¹ In questo modo viene recepita la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 che rinvia a misure organizzative individuate dalla dirigenza di ciascuna amministrazione, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, per "un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza



un accesso sistematico e strutturato a tutti i media tradizionali e digitali, ivi compresi quelli abilitati dalle tecnologie 4.0;

- Valorizzare gli asset camerali immobiliari e mobiliari al fine di massimizzare l'efficacia del ruolo dell'Ente sulle circoscrizioni di riferimento;
- Garantire la salute gestionale anche promuovendo efficienza e reperimento nuove risorse.

4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta il documento programmatico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni e quindi anche le Camere di Commercio individuano le competenze necessarie nel triennio di riferimento sulla base del programma di mandato dell'Ente, della performance attesa, e dunque della più ampia programmazione del Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) di cui è parte.

Il piano si sviluppa in prospettiva triennale, ma viene rivisto annualmente per adattarlo alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

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

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

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

Dopo aver definito nei primi mesi di vita la propria macrostruttura, l'anno 2023 ha visto il primo disegno della microstruttura trasversale a tutte le sedi, avviata con il 1/7/23 e poi, aggiornata con la prevista riorganizzazione dell'Area anagrafico certificativa con decorrenza gennaio 2024.

Sono stati poi definiti i profili professionali e disegnate le posizioni di lavoro in una logica di gestione per competenze.

Successivamente alla definizione della struttura e dei profili professionali, si è proceduto all'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione per un primo periodo sperimentale di 18 mesi, adottata la prima stesura del Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance e firmati il primo contratto aziendale del personale e quello della dirigenza; infine, si è data attuazione alla prima selezione per le progressioni verticali ed è stata avviata la selezione del dirigente a tempo determinato.

L'assessment delle competenze trasversali completato nel 2023 sull'intera popolazione camerale ha dato evidenza del buon livello generale delle competenze trasversali agite, evidenziando al contempo i percorsi di formazione e di sviluppo che potrebbero essere adottati per potenziare quelle ritenute più significative in relazione alla mission camerale.

Nel corso del 2024 sono state attivate alcune procedure assunzionali, tra cui la selezione a tempo determinato

del dirigente dell'Area Organizzazione e Gestione Risorse Umane, conclusasi negativamente, una procedura per la somministrazione di un Operatore esperto per una durata prevista di 18 mesi, e, con decorrenza dal 1/07/2024, è stata attivata una procedura di assegnazione temporanea ai sensi dell'art.42 bis del D. Lgs. 151/2001, per tre anni, di una unità appartenente all'Area degli Istruttori, previo accordo con l'Amministrazione di appartenenza.

Nel corso dell'anno sono state, inoltre, attivate 4 procedure di mobilità per istruttori per i seguenti profili professionali: "Istruttore Attività Istituzionali, Organizzative" - Posizione Di Lavoro "Assistente Supporto Organi Istituzionali E Direzione Generale e Protocollo" - Posizione Di Lavoro "Assistente Organizzazione, Sviluppo e Gestione RRUU" ed una posizione per istruttore profilo professionale "Istruttore Attività Economico patrimoniali" - Posizione Di Lavoro "Assistente Information And Communication Technology – ICT". Tali procedure, come verrà meglio descritto in seguito hanno portato a 3 assunzioni con decorrenza dal 2025.

A fronte di tali procedure si è contestualmente ridotto di 5 unità il numero del personale in servizio nell'Ente a seguito della prevista cessazione di due Istruttori, dell'uscita per mobilità di ulteriori due unità, rispettivamente un Funzionario ed un Istruttore e della cessazione non prevista di un dipendente, con profilo Istruttore.

Con il presente documento si procede a definire il piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2025-2027.

NORMATIVE VIGENTI IN MATERIA DI ASSUNZIONI PER LE CAMERE DI COMMERCIO

Le assunzioni sono possibili nei limiti:

- 1) dalla spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente²
- 2) dall'equilibrio di bilancio dell'Ente, comprovato dall'indice di equilibrio strutturale, pari nel 2023 a 14,18.

In merito alle modalità di calcolo della spesa relativa al personale cessato, si procede come previsto dalla circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 46078 del 18.10.2010:

- il risparmio deve essere calcolato sempre su 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio;
- non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (esempio: RIA e progressione economica);
- ai fini dell'onere individuale per livello occorrerà tenere conto delle voci retributive che non sono finanziate dal fondo;
- per la dirigenza il trattamento retributivo va calcolato senza tenere conto delle voci che al momento della cessazione affluiscono al fondo;
- i risparmi devono essere determinati con criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali;
- tanto sui risparmi, quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi.

La Corte dei Conti, con deliberazione n. 17/2019 Sezione delle Autonomie, ha enunciato il seguente principio di diritto: i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico

² A questo proposito si osserva come le previsioni riguardanti la Legge di Bilancio 2025, riviste rispetto al ddl originario, introducono nuovi vincoli al turn-over. Come rilevato anche in una nota di Unioncamere, tali vincoli non dovrebbero più riguardare né le CCIAA né le Aziende speciali (soggette, come noto, allo stesso regime assunzionale delle CCIAA - v. art.14, comma 5 bis DL 95/2012, convertito in L.135/2012). Pertanto resta confermato il vincolo della spesa potenziale massima di cui all'art.6, comma 3 del d.lgs.165/2001 su cui si basa la presente programmazione dei fabbisogni.

budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, resta vigente l'art. 9, comma 28, del D.L 78/2010 convertito dalla L. 122/2010 ss.mm.ii. che ha previsto - dal 2012 - anche per le Camere di commercio la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. In considerazione dell'avvenuto accorpamento, il limite suddetto, si determina come sommatoria della spesa destinata alla stessa finalità dai tre Enti cessati nell'anno di riferimento.

SPESA POTENZIALE MASSIMA

La tabella che segue rappresenta la dotazione organica delle tre Camere che hanno originato TNO per come definita nel D.M 16/2/2018.³

DOTAZIONE ORGANICA EX DECRETO D.M. 16 FEBBRAIO 2018				
PERSONALE	LUCCA	MASSA CARRARA	PISA	TOTALE
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0
DIRIGENTI	3	1	2	6
CATEGORIA D3	4	1	1	6
CATEGORIA D1	14	10	12	36
CATEGORIA C	40	23	29	92
CATEGORIA B3	3	0	0	3
CATEGORIA B1	5	3	10	18
CATEGORIA A	0	0	3	3
TOTALE	69	38	57	164

La dotazione organica nella nuova visione introdotta dal D.Lgs. 75/2017 non è più un contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP, ma si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata.

³ Con D.M. dell' 8 agosto 2017 confermato dal successivo D.M. del 16 febbraio 2018, in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, concernente il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, era stato recepito il Piano di razionalizzazione e riduzione delle Camere di Commercio, contenente una razionalizzazione dell'organizzazione, delle sedi istituzionali e delle aziende speciali e una rideterminazione, in diminuzione, delle dotazioni organiche di ciascuna Camera di Commercio. In particolare, nell'allegato D del suddetto decreto, la dotazione organica della Camera di Commercio di Toscana Nord-Ovest, relativa alla somma delle dotazioni delle Camere di Lucca, Pisa e Massa Carrara era stata rideterminata fissando in 164 unità la sua consistenza numerica

La Camera dunque può procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo il vincolo della neutralità finanziaria della rimodulazione.

La dotazione definita dal DM Mise 16 febbraio 2018, espressa in termini finanziari, come da prospetto di seguito riportato, rappresenta dunque la spesa massima potenziale per la Camera Toscana Nord-Ovest.

PERSONALE	LU	MS	PI	TNO	STIPENDIO BASE X 13 MENSILITA' '(tab. G CCNL 2022)	ONERI RIFLESSI (cpdel 23,80+ enpdep 0,093 +irap 8,5+inail 0,5 e massimale dirigenti)	COSTO PER UNITA'	SPESA MASSIMA POTENZIALE
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTI	3	1	2	6	47.015,77 €	15.401,61€	62.417,38 €	374.504,30 €
CATEGORIA D3	4	1	1	6	25.146,68 €	8.321,79€	33.468,47 €	200.810,82 €
CATEGORIA D1	14	10	12	36	25.146,68 €	8.321,79€	33.468,47 €	1.204.864,95€
CATEGORIA C	40	23	29	92	23.175,62 €	7.669,51€	30.845,13 €	2.837.751,77 €
CATEGORIA B3	3	0	0	3	20.620,73 €	6.824,02€	27.444,75 €	82.334,24 €
CATEGORIA B1	5	3	10	18	20.620,73 €	6.824,02€	27.444,75 €	494.005,47 €
CATEGORIA A	0	0	3	3	19.806,93 €	6.554,71€	26.361,64 €	79.084,91 €
TOTALE	69	38	57	164				5.273.356,47€

La spesa massima potenziale ha subito un incremento da € 5.260.167,33 a € 5.273.356,47 a causa del rinnovo del CCNL Area dirigenziale del 16/07/2024.

A questo proposito si rileva che, a seguito della costituzione della Camera della Toscana Nord- Ovest, con delibere di Giunta n. 18/2022 e n 17/2023 erano state rilevate delle modifiche nel fabbisogno di personale rispetto a quanto definito con il DM dell'8/8/2017 per cui, con il presente documento, si procede ad una diversa modulazione della dotazione organica che sia più conforme alle esigenze del nuovo Ente, come di seguito riportata.

Come si può evincere dal confronto dei due prospetti la nuova dotazione dell'Ente, stante lo stesso numero di unità si differenzia per una unità in meno dirigenziale e di tre unità in meno dell'era degli operatori a fronte di un incremento di 3 funzionari ed un operatore esperto. La nuova dotazione organica passa quindi a € 5.259.593,11.



SPESA D.O. RIDEFINITA	TOTALE	STIPENDIO BASE X 13 MENSILITA' (tab. G CCNL 2022)	ONERI RIFLESSI (cpdel 23,80+ enpdep 0,093 +irap 8,5+inail 0,7)	TOTALE COSTO PER UNITA'	COSTO TOTALE
SEGRETARIO GENERALE	1	47.015,77 €	15.401,61 €	62.417,38 €	62.417,38 €
DIRIGENTI (*)	4	47.015,77 €	15.401,61 €	62.417,38 €	249.669,53 €
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D3)	45	25.146,71 €	8.321,05 €	33.467,76 €	1.506.049,18 €
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D1)					
AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)	92	23.175,61 €	7.668,81 €	30.844,42 €	2.837.686,48 €
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B3)	22	20.620,72 €	6.823,40 €	27.444,12 €	603.770,53 €
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1)					
AREA OPERATORI (ex cat. A)	0	- €	- €	- €	- €
TOTALE	164				5.259.593,11 €

IL PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/01/2025

Il contingente di personale in servizio e la relativa spesa, indicati nel prospetto di seguito riportato, tengono conto, come previsto al paragrafo 2.2. del D.M. 8.5.2018:

- del personale in servizio alla data del 01/01/2025;
- dell'unità di personale in distacco sindacale;
- delle risultanze delle progressioni verticali ex art. 13 del CCNL 16/11/2022 le cui procedure sono state esperite nel 2024 con decorrenza 1/1/2025;⁴
- dell'assunzione per mobilità dall'esterno di una unità di personale profilo professionale Istruttore Attività Istituzionali, Organizzative con decorrenza 1/1/2025;

In questa rappresentazione non si tiene conto di una unità di personale in assegnazione temporanea ai sensi

⁴ Nello scorso mese di novembre sono state attivate procedure per progressioni verticali ex art. 13 del CCNL 16/11/2022 che hanno riguardato passaggi per 3 dipendenti dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed Elevate qualificazioni con decorrenza dal 01/01/2025

dell'art.42 bis del D.Lgs. 151/2001, per tre anni, appartenente all'Area degli Istruttori, previo accordo con l'Amministrazione di appartenenza.

La presente rappresentazione non tiene, altresì, conto del costo effettivo del personale a tempo parziale derivante da trasformazione del rapporto di lavoro originariamente stipulato a tempo pieno, pertanto la spesa indicata è superiore a quella effettivamente sostenuta.

Sulla base dei dati al 01/01/2025 si riporta di seguito una tabella riassuntiva del valore del personale in servizio:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2025	TOTALE	STIPENDIO BASE X 13 MENSILITA' (tab. G CCNL 2022)	ONERI RIFLESSI (cpdel 23,80+ enpdep 0,093 +irap 8,5+inail 0,7)	COSTO PER UNITA'	COSTO TOTALE
SEGRETARIO GENERALE	1	47.015,77 €	15.401,61 €	62.417,38 €	62.417,38 €
DIRIGENTI (*)	2	47.015,77 €	15.401,61 €	62.417,38 €	124.834,77 €
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D3)	35	25.146,71 €	8.321,05 €	33.467,76 €	1.171.371,59 €
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D1)					
AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)	63	23.175,61 €	7.668,81 €	30.844,42 €	1.943.198,35 €
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B3)	14	20.620,72 €	6.823,40 €	27.444,12 €	384.217,61 €
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1)					
AREA OPERATORI (ex cat. A)	0	- €	- €	- €	- €
TOTALE	115				3.686.039,70 €

Dal confronto tra la spesa massima potenziale connessa alla dotazione di cui al DM 16/02/2018 ed il costo del personale in servizio si rileva una differenza pari a € 1.587.316,77 che rappresenta la somma massima utilizzabile per la copertura di posti disponibili e rispondenti al fabbisogno di nuove professionalità necessarie all'ente.

Al fine di ottemperare all'obbligo di ricognizione di cui all'art. 33 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., si ribadisce che alla data del 1/01/2025 non risulta personale in soprannumero, né eccedenza di personale rispetto alla dotazione dell'Ente approvata dal Ministero, anzi si evidenzia - pur a fronte di incrementi delle attività e delle competenze camerali - una progressiva riduzione di organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante.

PREVISIONE CESSAZIONI NEL BIENNIO

Per l'anno 2024 le cessazioni di personale a tempo indeterminato sono state **cinque** (quattro istruttori ed un funzionario) - di cui:

- tre istruttori per cessazioni utili ai fini del conteggio delle facoltà assunzionali
- un istruttore ed un funzionario per mobilità presso altro Ente (e dunque non rilevanti sulla base della normativa previgente alla L. 207/2024)

Per il 2025, sono previste le uscite di **quattro** unità (1 funzionario, 2 istruttori ed 1 operatore esperto) con modalità utili ai fini del conteggio delle facoltà assunzionali.

Per il 2026, sono previste le uscite di **tre** unità (1 funzionario, 1 istruttore ed 1 operatore esperto) con l'eventuale possibilità di un'ulteriore unità con profilo di "funzionario" che ha facoltà di uscita nell'anno 2026. Con riferimento alle previsioni per l'anno 2026 si rileva, tuttavia, che, in ragione della possibile evoluzione della normativa in materia previdenziale, queste previsioni saranno integrate e meglio specificate nei prossimi aggiornamenti del presente Piano e comunque non vengono conteggiate ai fini della definizione del piano delle assunzioni presente.

Per il 2027, sono previste le uscite di **sette** unità, ridotte a 6 nel caso in cui il funzionario che aveva maturato i requisiti per quota 103 nel corso del 2026 decidesse di fruirne nel 2026 (1 dirigente 1 funzionario, 4 istruttori ed 1 operatore esperto) con modalità utili ai fini del conteggio delle facoltà assunzionali. Anche con riferimento alle previsioni per l'anno 2027 si rileva, tuttavia, che, in ragione della possibile evoluzione della normativa in materia previdenziale, queste saranno integrate e meglio specificate nei prossimi aggiornamenti del presente Piano e comunque non vengono conteggiate ai fini della definizione del piano delle assunzioni presente.

CESSAZIONI PREVISTE NEL PERIODO 2025 - 2027		
CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2025	UNITA' PER CATEGORIA	IMPORTO
FUNZIONARI	1	33.467,76 €
ISTRUTTORI	2	61.688,84 €
OPERATORI ESPERTI	1	27.444,12 €
TOTALE		122.600,71 €
CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2026	UNITA' PER CATEGORIA	IMPORTO
FUNZIONARI	1	33.467,76 €
ISTRUTTORI	1	30.844,42 €
OPERATORI ESPERTI	1	27.444,12 €
TOTALE		91.756,29 €



CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2027	UNITA' PER CATEGORIA	IMPORTO
DIRIGENTI	1	62.417,38 €
FUNZIONARI	1	33.467,76 €
ISTRUTTORI	4	123.377,67 €
OPERATORI ESPERTI	1	27.444,12 €
TOTALE		184.289,55 €

CAPACITA' DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Come più sopra ricordato, restano per le Camere di Commercio vigenti i vincoli di cui al DL 78/2010 con riferimento alla spesa per lavoro flessibile 2009.

La Tabella che segue evidenzia i vincoli della Camera di TNO considerati come somma dei vincoli delle tre Camere, pari al 50% dei corrispondenti costi sostenuti nell'anno 2009 così come risultati dai Conti annuali del 2010, sia per il tempo determinato che per il lavoro somministrato ed i relativi utilizzi rappresentati per il triennio 2024-2026.

Per il triennio in oggetto si rileva, con riferimento al limite relativo al lavoro somministrato, l'acquisizione di un operatore esperto tramite un contratto di somministrazione, della durata di 18 mesi, con decorrenza dal 19/04/2024 al 18/10/2025.

LIMITI DI SPESA EX ART. 9 ,COMMA 28, DEL D.L.31/5/2010 N.78			
COCOCO	123.247,50 €	LAVORO SOMMINISTRATO	133.232,50 €
TD		CFL	

IMPIEGHI			
	- € 0	SOMMINISTRAZIONE OPERATORE	
		ESPERTO	
		8 MESI 2024	13.747,15 €
		10 MESI 2025	17.183,94 €
		TOTALE	30.931,10 €

N.B. Gli importi in tabella sono pari al 50% di quanto iscritto nel CONAN 2010 (competenza 2009), tabella 14 delle Camere cessate. I dati sono al netto degli oneri riflessi.

CAPACITA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

In relazione alle capacità assunzionali del triennio, in base ai principi già richiamati che prevedono il conteggio del valore delle cessazioni del personale assunto a tempo indeterminato, si rappresenta quanto segue:

Ricostruendo il conteggio degli scorsi anni si rileva che il budget assunzionale per l'anno 2024 si componeva delle somme non utilizzate a questo titolo negli anni 2022⁵ e 2023, a cui si aggiungevano rispettivamente le cessazioni 2022 e 2023 e precisamente:

RESTO 2022 (cessazioni 2021 al netto utilizzo 2022)	CESSAZIONI 2022	UTILIZZO 2023	RESTO 2023
212.633,49 €	245.099,99 €	0	457.733,48 €

Dunque, il budget assunzionale potenzialmente disponibile per il 2024, tenuto conto del limite triennale ex art. 3, comma 3 DL 90/2014 convertito in L.114/2014, era così composto:

RESTO 2023	CESSAZIONI 2023	BUDGET DISPONIBILE 2024
457.733,48 €	33.467,76 €	491.201,24 €

Considerando gli utilizzi del budget assunzionale disponibile per l'anno 2024, relativi alle assunzioni per mobilità, (già concretizzate in quanto, oltre ad un'entrata già verificatasi dal 01/01/2025, le altre due assunzioni sono prevista dal 01/02/25) e all'attivazione di concorsi disposti con l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni 2024/2026 di dicembre 2024 (tre procedure concorsuali di cui due già avviate per dirigenti e per istruttori ed una che si realizzerà nel 2025 per un profilo da Funzionario), come di seguito descritto, si ottiene il resto disponibile dal budget per l'anno 2024

CATEGORIA/cap.assunzionale	Unità 2024	Assorbimento teorico 2024
DIRIGENTE CONCORSO ESTERNO	2	124.834,77
FUNZIONARI - CONCORSO ESTERNO	1	33.468,47 €
ISTRUTTORI - CONCORSO ESTERNO	7	215.915,90 €
ISTRUTTORI - MOBILITA'	3	92.535,38 €
OPERATORI ESPERTI - CONCORSO ESTERNO	0	
	13	466.754,52 €
BUDGET ASSUNZIONALE 2024		491.201,24 €

⁵ A questo proposito si osserva che, ai sensi di quanto previsto dall'art.3, comma 1 del DM 16.2.2018 secondo cui "le nuove camere di commercio ...subentrano nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, che afferiscono alle preesistenti relative camere di commercio, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge n. 580 del 1993 e successive integrazioni e modificazioni a decorrere dal giorno successivo alla costituzione dei nuovi enti camerali" il resto 2022, anno di costituzione della Camera di TNO, si compone delle cessazioni verificatesi nelle tre Camere nel 2021 al netto dell'utilizzo riguardante la stabilizzazione di un dipendente in comando.

Tutte le somme non utilizzate negli anni precedenti afferenti il budget assunzionale vengono calcolate al costo storico.



BUDGET DISPONIBILE 2024	UTILIZZO 2024	RESTO 2024
491.201,24 €	466.754,52 €	24.446,72 €

CESSAZIONI 2024						
CATEGORIA	N.	STIPENDIO BASE X 13 MENSILITA' (tab. G CCNL 2022)	TOTALE ANNUO	ONERI RIFLESSI 33,09%	COSTO ANNUO PRO-CAPITE	COSTO ANNUO PER AREA/CATEGORIA
DIRIGENTI	0		- €	- €	- €	- €
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D3)	0		- €	- €	- €	- €
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D1)	0		- €	- €	- €	- €
AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)	3	23.175,61 €	69.526,83 €	23.006,43 €	46.182,04 €	138.546,11 €
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1)	0		- €	- €	- €	- €
AREA OPERATORI (ex cat. A)	0		- €	- €	- €	- €
TOTALE	3					138.546,11 €

Andando a considerare le 3 cessazioni verificatesi nell'anno 2024 ed utili ai fini delle facoltà assunzionali, si ottiene il budget assunzionale potenzialmente disponibile per il 2025 che risulta così composto⁶:

RESTO 2024	CESSAZIONI 2024	BUDGET DISPONIBILE 2025
24.446,72 €	138.546,11 €	162.992,83 €

Per i prossimi anni, il budget assunzionale deriverà dalle cessazioni 2025 utili, e quelle attualmente previste per l'anno 2026, che saranno più puntualmente definibili il prossimo anno, alimentandosi altresì dell'eventuale resto

⁶ Come già precedentemente indicato, si considera confermato per le CCAA il vincolo della spesa potenziale massima di cui all'art. 6 c. 3 del d.lgs. 165/2001

del budget 2024.

In merito alle facoltà assunzionali, si precisa che sono fatte salve le eventuali assunzioni di categorie protette nelle quote d'obbligo previste dalla Legge 68/1999 e dalle altre normative vigenti in materia.

L'INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI

Come sopra indicato, con riferimento ai fabbisogni occupazionali 2024 dell'ente per la Macrostruttura, si rileva che:

- con Determina del SG n° 450 del 19/12/2024 è stato bandito un CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 2 POSTI QUALIFICA DIRIGENTE – PROFILO VICESEGRETARIO GENERALE, (scadenza presentazione domande prevista per il 17/01/2025); nel corso dell'anno verrà dato corso alla procedura selettiva che porterà appunto all'assunzione delle due figure dirigenziali presenti in organico ed attualmente non ricoperte.
- con Determina del SG n° 470 del 24/12/2024 è stato bandito un CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 7 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - AREA DEGLI ISTRUTTORI DI CUI N. 1 RISERVATO ALLE FORZE ARMATE ED 1 AD OPERATORI VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE PROFILO: ISTRUTTORE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI, ORGANIZZATIVE, (scadenza presentazione domande prevista per il 25/01/2025); nel corso dell'anno verrà dato corso alla procedura selettiva che porterà appunto all'assunzione delle figure presenti in organico ed attualmente non ricoperte.

In considerazione del consolidamento della nuova organizzazione post fusione, si rappresenta di seguito il prospetto che confronta la nuova dotazione organica definita con presente documento, che indica la spesa potenziale massima, con l'attuale situazione del personale in servizio, determinandone la scopertura, per singole categorie.

Volendo dare una rappresentazione della distribuzione del personale per aree dirigenziali come definite dalla Camera di Commercio Toscana Nord Ovest al 01/01/2025, la situazione del personale appare quella sotto rappresentata.

Come nelle precedenti tabelle il fabbisogno di personale della Camera viene rappresentato secondo il sistema di classificazione articolato nelle quattro aree professionali introdotto dal CCNL 16/11/2022 che è entrata in vigore dal 1/04/2023.



RIPARTIZIONE PER AREE EX CCNL 16 NOVEMBRE 2022	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA E SPESA POTENZIALE MASSIMA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2025	SCOPERTURA PER AREE
SEGRETARIO GENERALE	1	1	0
DIRIGENTI	4	2	Procedura aperta per 2
AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	45	35	10 (Procedura prevista per 1)
AREA ISTRUTTORI	92	63	29 (Procedura aperta per 7 + 2 ingressi contrattualizzati)
AREA OPERATORI ESPERTI	22	14	8
AREA OPERATORI	0	0	0
TOTALE	164	115	49
SPESA	5.259.593,11 €	3.686.039,70 €	1.573.553,41 €

Dotazione di personale a tempo indeterminato per area e classi di età all' 01/01/2025

AREA	TESTE	FTE	Composizione percentuale degli FTE	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67
Servizi Generali e di Supporto	16,50	15,80	15%	1	3	7	3	4	
Amministrazione bilancio e patrimonio	25,00	23,75	22%		1	6	12	7	1
Anagrafico Certificativa e Servizi Digitali	38,00	36,65	34%	3	1	8	8	15	1
Regolazione del Mercato	20,00	19,33	18%		3	3	6	5	2
Promozione e Sviluppo del Territorio	12,50	12,42	12%		2	1	7	2	
TOTALE	112,00	107,95	100%	4	10	25	36	33	4

Obiettivo fissato per il 2026 è l'avvio di un progressivo riequilibrio dell'articolazione del personale per funzione dell'Ente, equilibrio che terrà conto del benchmarking nazionale ma soprattutto sarà reso possibile dalle nuove assunzioni e dai prossimi, imminenti pensionamenti. Questi ultimi infatti al momento rendono non funzionale ogni cambiamento organizzativo (sono previste 15 uscite nel triennio 2025-27).

Certo è che i nuovi ingressi saranno destinati ai servizi a maggior valore aggiunto, a partire dalla *digital*

trasformation in ambito della comunicazione, dei servizi alle imprese e dell'automazione delle operations.

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2025-2027

Personale non dirigente- Progressioni di carriera

Negli anni 2023 e 2024 si è provveduto ad applicare l'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 che prevede la possibilità, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, di riconoscere, entro il termine del 31 dicembre 2025, una progressione tra aree professionali, da Istruttore a Funzionario, attribuendo così formalmente le maggiori competenze rispetto agli inquadramenti in essere.

Nel complesso delle due annualità sono state integralmente finanziate nove progressioni (1 da operatore ad operatore esperto- 2 da operatore esperto ad istruttore e 6 da istruttore a funzionario) nel rispetto di quanto disposto dall'art. 13 comma 8 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e dall'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 a valere sullo 0,55% del Monte salari 2018 del comparto. Come precisato dal parere ARAN CFL 207 (che richiama le FAQ ARAN-Funzione pubblica), 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. L'importo complessivo del fondo ammontava a € 25.994,99. In considerazione del suo utilizzo, conseguente all'esperimento delle soprarichiamate procedure rispettivamente pari a € 15.812,64 nel 2023⁷ e a € 7.899,24 nel 2024.⁸, la somma attualmente disponibile ammonta a **€ 2.283,11**.

Per l'anno 2025, si prevede **una progressione dall'Area Istruttori** all'Area Funzionari ed Elevata qualificazione (da ex cat. C a ex cat. D) dal costo unitario di € 1.978,42 oltre oneri riflessi per € 2.633,08, non interamente coperta dalle risorse residue dello 0,55% del Monte salari 2018 (resta un fabbisogno di 394,97 euro da coprire con le ordinarie risorse assunzionali) **e una seconda**, sempre da Istruttore a Funzionario, da finanziare interamente a valere sulle capacità assunzionali.

In applicazione di quanto previsto nel parere ARAN CFL209, secondo cui se gli Enti decidono di stanziare ordinarie risorse per le progressioni di carriera (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

⁷Le procedure previste per l'anno 2023 sono state attivate con determinazione del Segretario Generale n.319 del 13/11/2023, ed hanno dato luogo a sei progressioni sui seguenti profili:

n. 1 di Operatore Esperto per il seguente profilo professionale: Operatore esperto dei servizi primari

n. 2 posti di Istruttore: con profilo professionale Istruttore anagrafico e dei servizi di e-government

n. 3 posti di Funzionario:

n. 1 con profilo professionale Funzionario esperto promozionale per i servizi per lo sviluppo delle imprese, del turismo e dell'orientamento al lavoro,

n. 1 con profilo professionale Funzionario esperto della regolazione del mercato,

n. 1 con profilo professionale Funzionario esperto economico-patrimoniale)

⁸ Le procedure previste per l'anno 2024 sono state attivate con determinazione del Segretario Generale n.340 nello scorso mese di ottobre ed hanno dato luogo a tre progressioni sui seguenti profili:

n. 1 Funzionario esperto della regolazione del mercato

n. 2 Funzionario esperto promozionale servizi per lo sviluppo delle imprese, del turismo e dell'orientamento al lavoro

Assunzioni dall'esterno 2025-27

Come già precisato, nel 2024 sono state avviate, previa mobilità esterna obbligatoria, le procedure di selezione per l'assunzione di due dirigenti a tempo indeterminato, con profilo "vice segretario generale" e il concorso per sette unità nell'Area professionale degli Istruttori, pertanto nel corso del 2025 verranno esperite le relative procedure selettive.

Sempre nel 2025 prenderanno servizio i 3 candidati idonei delle procedure di mobilità esterna conclusesi nello scorso mese di dicembre che comportano – in considerazione degli enti di provenienza – l'utilizzo di facoltà assunzionali.

- **Dirigenti:** Assunzioni mediante concorso pubblico di n. 2 dirigenti per un costo pari a € 62.417,38 ciascuno; l'avvio del bando entro l'anno 2024 e l'inserimento in organico (e in bilancio) per il 2025.
- **Istruttori:**
 - 1) Assunzioni dall'esterno di n. 7 unità mediante procedura concorsuale con un onere pari a € 308.444,30 nel profilo professionale Istruttore attività istituzionali, organizzative. Procedura avviata nel 2024.
 - 2) Assunzione tramite mobilità volontaria di n. 3 unità con un onere pari a € 92.535,38 nel profilo professionale: Istruttore attività istituzionali, organizzative in esito a selezioni avviate a settembre e conclusesi ad inizio dicembre. Trattandosi di mobilità di soggetti provenienti da Comuni, soggetti alle prescrizioni contenute all'art 33 c.2 del Decreto legge n. 34/2019 non viene garantito il rispetto della neutralità finanziaria⁹ pertanto tali ingressi consumano facoltà assunzionali.

Nel 2025, in parte a valere sulle facoltà già conseguite al 31/12/2023 e in parte su quelle 2024 (si veda tabella che segue), sarà attivato un concorso per l'area professionale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, Profili professionali "Regolazione del mercato" e "Comunicazione" Assunzione dall'esterno di n. 2 Funzionari per un costo di € 33.468,47 ciascuno. Avvio procedura prevista inizio 2025 in abbinamento alle due procedure di progressione verticale 2025.

Nel 2025, a valere sulle facoltà al 31/12/2024, sarà attivato un concorso per il profilo professionale **Operatore Esperto**: assunzione di n. 1 unità appartenente all'area operatori esperti (ex cat B) per un costo pari a € 27.444,13; avvio procedura prevista nel 2025 per ingresso a fine 2025.

Le **capacità assunzionali** sono, dunque, così distribuite (il relativo costo su base annuale decorrerà dall'entrata in servizio; per quelle 2024, sarà nel 2025) nel periodo 2024 -2026:

⁹ Si fa riferimento a questo proposito a quanto indicato nel parere RGS n.45220 del 12/03/2021 che con riferimento alle mobilità di personale proveniente da Comuni prevede che "A decorrere dal 20 aprile 2020, come precisato dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Istruzione, del Ministro dell'economia e finanze e del Ministro dell'Interno (registrata dalla Corte dei conti), le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiscono personale in mobilità da tali enti non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali.



CATEGORIA/cap.assunzionale	Unità 2024	Assorbimento 2024	Unità 2025	Assorbimento 2025	Unità 2026	Assorbimento 2026
DIRIGENTE CONCORSO ESTERNO	2	124.834,77	0			
FUNZIONARI - CONCORSO ESTERNO	1	33.468,47 €	1	33.468,47		
UTILIZZO PARZIALE FACOLTA' ASSUNZIONALI PER PROGRESSIONE VERTICALE PREVISTA NEL 2025				394,97		
FUNZIONARIO PROGRESSIONE 2025				2.633,08		
ISTRUTTORI - CONCORSO ESTERNO	7	215.915,90 €	0			
ISTRUTTORI - MOBILITA'	3	92.535,38 €	0			
ISTRUTTORI - MOBILITA'			3	92.535,38 €		
OPERATORI ESPERTI - CONCORSO ESTERNO	0		1	27.444,75 €		
TOTALE	13	466.754,52 €	1	156.476,65 €		
BUDGET ASSUNZIONALE						
ANNO 2024		491.201,24 €		162.992,83		

Circa i **costi per il personale**, si rileva che trattandosi di previsioni relative alle capacità assunzionali 2024, il preventivo dei costi 2025 per le risorse umane andrà ad incrementarsi in relazione ai tempi di presunto ingresso.

MOBILITA'

Con la Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207 del 30/12/2024) si rovescia completamente la logica dell'articolo 14, comma 7, del DL 95/2012: 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. 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.

Per il 2025 l'amministrazione intende avviare una procedura di mobilità volontaria per posizioni di lavoro caratterizzati da specifiche esperienze maturate presso altre PA; fin d'ora si prevede una procedura di mobilità per tre unità di istruttori per le attività riconducibili al profilo professionale dello Staff.

CATEGORIE PROTETTE

L'art. 3 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

L'obbligo di copertura della quota, previa rideterminazione del fabbisogno e in deroga al blocco di assunzioni nella Pubblica Amministrazione, è ribadita dall'art. 7, comma 6 del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101 - convertito con modificazioni dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125.

Come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la P.A. e la semplificazione, per effetto del sopra richiamato art. 7 – comma 6 – del D.L. 101/2013, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale.

Quanto sopra premesso, si dà atto che con la trasmissione del modello annuale sul monitoraggio dell'applicazione della L.68/99 (ex art. 39 quater, comma 2, D. Lgs. 165/2001), effettuata nel gennaio 2025, non sono emerse scoperture a livello di Ente.

PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

A fronte della recente emanazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio u.s. "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.", recante numerose novità sul tema della formazione, si rende necessario rinviare la definizione del piano formativo camerale al fine di ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dalla suddetta direttiva.



5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Il sistema della performance prevede un'articolazione temporale basata su periodi intermedi rispetto all'esercizio di riferimento, in modo da attivare meccanismi di feedback e permettere eventuali azioni correttive.

E' infatti previsto un primo monitoraggio a giugno, un secondo monitoraggio intermedio a settembre e l'ultimo monitoraggio a conclusione del ciclo annuale.

Nel rispetto dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. n. 150/09, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), spetta la verifica dell'andamento della performance. La Struttura Tecnica Permanente, istituita presso l'OIV, provvederà ad avviare il processo.

Durante il monitoraggio sul primo semestre, l'Ente camerale e l'Azienda Speciale ISR verificheranno l'opportunità/necessità di modificare o aggiornare il sistema degli obiettivi/indicatori/target dell'esercizio di riferimento. Queste variazioni saranno indicate in dettaglio, adeguatamente motivate e verranno incluse nella relativa Relazione.

Modifiche successive sono possibili, ma richiedono una motivazione più stringente. Comunque il processo di valutazione della performance è distinto da quello di misurazione sul quale si basa, ma dal quale si distingue per finalità e metodi.

Nel caso di variazioni intervenute nel corso degli ultimi tre mesi dell'anno, ipotesi di variazione e relative motivazioni saranno preventivamente inviate all'Organismo Indipendente di Valutazione il quale, potrà far pervenire all'Ente le proprie considerazioni.

La costruzione del sistema di valutazione della performance con le caratteristiche sopra indicate permette un'articolazione "a cannocchiale" della reportistica, la quale partendo dai risultati aggregati consente un progressivo dettaglio sugli obiettivi e risultati analitici, permettendo una rappresentazione dei risultati per vari livelli organizzativi.

Relativamente al monitoraggio dei sistemi di prevenzione della corruzione, la verifica dell'attuazione delle misure previste verrà svolta direttamente dal RPCT, 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 (PTPCT).

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'adozione delle misure obbligatorie e ulteriori finalizzate alla prevenzione del rischio di corruzione, questo viene effettuato dai titolari di posizione organizzativa e/o dai responsabili cui afferiscono i sotto-processi individuati nelle schede del rischio. In particolare, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare sono caricati sulle pagine del sito web dai rispettivi responsabili che chiedono all'Ufficio Comunicazione la pubblicazione sul sito.

La comunicazione sull'esito dei monitoraggi secondo la tempistica sopra indicate è trasmessa al Responsabile della prevenzione della corruzione per consentire l'adozione di eventuali misure correttive e per la redazione della relazione sulle attività svolte.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza verifica sul sito la completezza e l'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria e di verifica annuale prevista da ANAC.

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

Al fine di valutare l'efficacia delle misure adottate e l'assenza di situazioni anomale che possono costituire sintomo di fenomeni corruttivi il Responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza può valutare ulteriori elementi quali:

- ritardi sistematici o ingiustificata procrastinazione della conclusione delle procedure
- incompletezza o intempestività delle informazioni fornite su procedure standard

Con Ordine di servizio n. 3/2023 sono state disciplinate le modalità di aggiornamento e di pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente allo scopo di assicurare completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni ivi pubblicate. E' stata in particolare individuata una rete di referenti responsabili per la trasparenza in modo da garantirne il tempestivo e continuo aggiornamento riportando l'elenco degli obblighi di pubblicazione, i contenuti di ogni sottosezione, i tempi di pubblicazione e i soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati.

I dati, i documenti e le informazioni sono pubblicati sul sito camerale, e possono essere inseriti in due modalità distinte: all'interno delle pagine del sito istituzionale ovvero nei contenitori ad hoc presenti sulla piattaforma Pubblicamera. Sul sito istituzionale è presente un link che reindirizza alla pagina per la consultazione dei dati inseriti e pubblicati su Pubblicamera.

I responsabili individuati dall'Ente inviano i dati da pubblicare all'ufficio responsabile dell'aggiornamento del sito istituzionale e I dati pubblicati devono essere creati utilizzando formati standardizzati e aperti assicurando:

- integrità, costante aggiornamento e completezza dei dati;
- tempestività;
- semplicità di consultazione, comprensibilità e omogeneità;
- facile accessibilità;
- conformità ai documenti originali;
- indicazione della provenienza e della riutilizzabilità dei dati.

Viene precisato che l'esigenza di assicurare la qualità delle informazioni non può costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione.