



CAMERA DI COMMERCIO  
VENEZIA ROVIGO

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

*REV\_0 gennaio 2025*

## Sommario

PREMESSA .....	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	4
1.1 Le aziende e le partecipazioni .....	5
<i>L'Azienda Speciale Opportunità &amp; Mercati</i> .....	5
<i>Il sistema delle partecipazioni</i> .....	5
1.2 Le funzioni .....	6
1.3 La politica per la qualità .....	8
<i>Analisi dei rischi e delle opportunità</i> .....	8
<i>Attività di mitigazione del cambiamento climatico</i> .....	9
1.4 Le risorse economico - finanziarie .....	10
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	12
2.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici .....	12
2.2 Performance: gli obiettivi operativi e individuali .....	20
<i>Gli obiettivi operativi assegnati alle Unità Organizzative</i> .....	20
<i>Obiettivi di misurazione della performance individuale dei Dirigenti</i> .....	28
<i>Obiettivi di misurazione della performance individuale del personale con incarico di Elevata Qualificazione (EQ)</i> .....	30
<i>Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</i> .....	33
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	36
Analisi del contesto esterno .....	36
Analisi del contesto interno .....	39
Anticorruzione .....	39
Trasparenza .....	54
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	60
3.1 La struttura organizzativa .....	60
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	63
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	102
Il monitoraggio della performance .....	102
Il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza .....	102

### **Allegati:**

Allegato 1 - Indicatori 2025 processi sistema qualità

Allegato 2 - Registro del rischio 2025

Allegato 3 - Misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza

## PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto legge n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" introduce, per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, l'adozione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Esso rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione che ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione e razionalizzazione, i principali atti di pianificazione delle Pubbliche Amministrazioni, assicurando la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, con una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa, oltre ai Piani tipici del ciclo della performance (PDP – POLA – PTCT – PAP), anche il Piano triennale del fabbisogno del personale e il Piano formativo.

In particolare, in relazione a quanto disposto dal regolamento di attuazione approvato il 30/06/2022 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economica e delle Finanze, il PIAO si compone delle seguenti sezioni:

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA** dove sono riportati i dati identificativi dell'Ente e una breve descrizione delle relative funzioni.

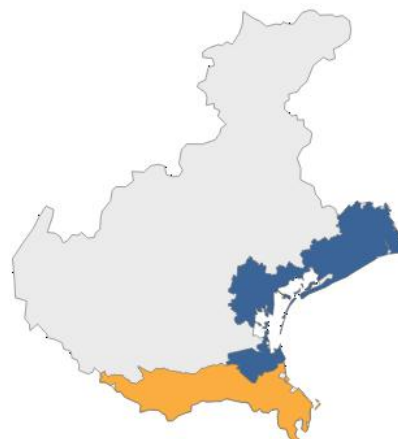
**SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE** dove vengono definiti i risultati attesi di Valore Pubblico in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria e i correlati obiettivi di performance organizzativa e individuale. La sezione contiene inoltre la "Pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione" e "Trasparenza" così come predisposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

**SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** dove sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo del modello organizzativo con riferimento alla programmazione del fabbisogno, alle azioni formative di sviluppo del capitale umano e all'adozione di modelli innovativi (lavoro agile – lavoro da remoto).

**SEZIONE 4 – MONITORAGGIO** dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>DENOMINAZIONE:</b> Camera di Commercio industria artigianato e agricoltura di Venezia Rovigo		
<b>FORMA GIURIDICA:</b> è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni d'interesse generale per il sistema delle imprese promuovendo lo sviluppo dell'economia locale, come previsto dalla legge 580/1993.		
<b>SEDE LEGALE:</b>	Dorsoduro 3904, 390530123 Venezia (VE)	
<b>SEDE DISTACCATA:</b>	Piazza Garibaldi, 6 – 45100 Rovigo (RO)	
<b>SEDI SECONDARIE:</b>	Via Forte Marghera, 151 Mestre-Venezia Via Banchina Molini, 8 - 30175 Marghera (VE)	
<b>Dipendenti al 01/01/2025</b> n. 119 unità		
<b>COMPETENZA TERRITORIALE:</b> riunisce i territori delle provincie di Venezia e di Rovigo		
I numeri della circoscrizione territoriale di competenza	Venezia	Rovigo
Comuni	44	50
Superficie	2.467 km <sup>2</sup>	1.819 km <sup>2</sup>
Popolazione (al 1/1/2024)	835.405	227.448
Popolazione straniera (al 1/1/2024)	88.882	20.831
Esportazioni (gen-sett 2024)	4.578 ML	1.340 ML
Var.% (gen sett 2024/2023)	-8,6%	-0,7%
Sedi d'Impresa registrate (III° trimestre 2024)	75.370	24.806
Imprese attive (III° trimestre 2024)	66.955	22.412
↳ di cui straniera	9.437	2.338
↳ di cui giovanili	5.033	1.526
↳ di cui femminili	13.888	5.362
Occupati (2023)	375.217	96.167
Disoccupati (in cerca di occupazione 2023)	17.312	8.280
Tasso di disoccupazione 2023 (%)	4,6%	8,1%
Turisti (presenze totali gen-sett 2024)	35.549.176	1.263.800



Per un'analisi approfondita dei dati di dettaglio relativi al territorio di competenza della Camera di Commercio Venezia Rovigo si rinvia alle specifiche sezioni contenute nella Relazione Previsionale Programmatica 2025 (Paragrafo 1 "Analisi del contesto di riferimento") approvata dal Consiglio con deliberazione n. 15 del 25/10/2024 e pubblicata sul sito istituzionale nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" al seguente link:

<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/disposizioni-general-dl/atti-general-dl>

## 1.1 Le aziende e le partecipazioni

### *L'Azienda Speciale Opportunità & Mercati*

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo nell'esercizio delle proprie funzioni e per il compimento della propria mission si avvale di una propria Azienda Speciale denominata "Azienda Speciale Opportunità e Mercati" che, a partire dal 01/01/2025, ha integrato le proprie attività con quelle che in precedenza erano gestite tramite Camera Servizi Srl, società "in house" totalmente partecipata dalla Camera di Commercio Venezia Rovigo.

In particolare, nel corso del 2024 la Giunta con provvedimenti n. 110 del 05/07/24 e n. 135 del 19/07/24, in relazione all'esigenza di riorganizzazione dell'attività promozionale dell'Ente camerale, ha avviato un articolato piano di razionalizzazione delle due aziende camerali strumentali a tale attività in relazione al quale si è proceduto alla definizione di un nuovo modello organizzativo con la messa in liquidazione della Società in house Camera Servizi e l'affidamento delle attività, da questa gestite per conto della Camera, all'Azienda Speciale il Mercato di Lusìa, per la parte promozionale, e alla società consortile in house Tecnoservicecamere scarl per le funzioni afferenti la manutenzione degli immobili camerali.

In relazione all'ampliamento e implementazione delle funzioni, sono state quindi approvate le opportune modifiche statutarie comprensive della ridenominazione dell'Azienda Speciale in Azienda Speciale Opportunità & Mercati.

Tale riorganizzazione, dettata da esigenze di razionalizzazione dei costi delle due Aziende con soluzioni che non inficino ed anzi incrementino l'efficienza e l'efficacia dei servizi promozionali offerti, rientra nel più ampio contesto di ottimizzazione delle partecipazioni strumentali della Camera e si pone in continuità con quanto già avviato nelle precedenti annualità, tenuto conto di quanto stabilito dal DM del 16/02/2018 a chiusura del processo di riforma del sistema camerale.

L'operazione di ampliamento dell'attività dell'unica Azienda Speciale e la contestuale chiusura con messa in liquidazione di Camera Servizi Srl, società "in house" a socio unico della CCIAA di Venezia Rovigo, permetterà in prospettiva di ottenere un significativo risparmio degli oneri a carico della Camera mantenendo inalterato il livello di servizi promozionali che erano realizzati tramite l'in house.

A partire dal 2025 oltre al mantenimento delle attività correlate alla gestione del Mercato Ortofrutticolo di Lusìa e all'attività di promozione delle produzioni tipiche, l'azienda si occuperà di:

- **attività di marketing territoriale;**
- **iniziative turistico culturali;**
- **iniziative del Comitato Imprenditoria Femminile;**
- **attività di orientamento al lavoro e PTCO;**
- **eventi e iniziative promozionali.**

### *Il sistema delle partecipazioni*

Le leggi e lo Statuto attribuiscono agli enti camerali la possibilità di perseguire i propri fini istituzionali anche mediante la sottoscrizione di partecipazioni in società, imprese ed enti, in particolare per la costruzione e gestione di infrastrutture.

La politica delle partecipazioni rappresenta, per la Camera di commercio di Venezia Rovigo, uno strumento ed un'opportunità con valenza strategica determinante per lo sviluppo del territorio e per il potenziamento dei servizi offerti al tessuto economico-produttivo. In tale contesto la Camera è in linea con quanto prescritto dalla normativa in materia di razionalizzazione.

L'elenco delle società partecipate con i dati di dettaglio aggiornati è disponibile sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/enti-controllati>

## 1.2 Le funzioni

Con il Decreto Lg.vo n. 219/2016 le funzioni delle Camere di Commercio sono state ridefinite con la previsione di:

### Attività core:

- ✓ Tenuta e gestione del registro delle imprese.
- ✓ Formazione e gestione del fascicolo informatico d'impresa.
- ✓ Tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza/conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, la rilevazione dei prezzi e delle tariffe, il rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione.
- ✓ Informazione, formazione e supporto organizzativo e assistenza alle PMI per la preparazione ai mercati internazionali, con esclusione delle attività promozionali direttamente svolte all'estero.
- ✓ Valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo, con esclusione delle attività promozionali direttamente svolte all'estero.
- ✓ Orientamento al lavoro e alternanza scuola-lavoro.

**Attività oggetto di convenzione con soggetti pubblici e privati**

**Attività in regime di libero mercato "pay per use"**



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

	MacroFunzione	MacroProcesso	Processo		
PROCESSI INTERNI	Governo camerale	A1 Performance management, compliance e organizzazione	A1.1 Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente		
			A1.2 Compliance normativa		
			A1.3 Organizzazione camerale		
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1 Gestione e supporto organi	A2.2 Promozione e sviluppo dei servizi camerali	
				A2.3 Protocollo e gestione documentale	
				A3 Comunicazione	
		A3.1 Comunicazione	B1 Risorse umane	B1.1 Gestione del personale	
				B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede	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	Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza
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					
PROCESSI PRIMARI	Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1 Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export		
			D1.2 Servizi certificativi per l'export		
	D2 Digitalizzazione	D2.1 Servizi per la digitalizzazione delle imprese (gestione Punti Impresa digitale)			
		D2.2 Servizi connessi all'agenda digitale			
	D3 Turismo e cultura	D3.1 Iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali			
		D4 Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità	D4.1 Servizi per l'accesso al mondo del lavoro		
	D4.2 Orientamento alla creazione d'impresa				
	D4.3 Certificazione competenze				
	D5 Ambiente, Energia e sviluppo sostenibile	D5.1 Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile			
		D5.2 Tenuta albo gestori ambientali			
		D5.3 Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale			
	D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	D6.1 Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa			
		D6.2 Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni			
		D6.3 Tutela della legalità e contrasto alla criminalità			
		D6.4 Osservatori economici e rilevazioni statistiche			
	Maggiorazione D. annuale	E1 Progetti a valere su maggiorazione 20% Diritto annuale	E1.1 Doppia transizione digitale ed ecologica		
			E1.2 Formazione lavoro		
			E1.4 Internazionalizzazione		
			E1.5 Turismo		
			Altri servizi camerali	F1 Altri servizi ad imprese e territorio	F1.1 Valorizzazione patrimonio camerale
	F1.2 Altri servizi di assistenza e supporto alle imprese in regime di libero mercato				
Fuori perimetro	Z1 Extra	Z1.1 Attività fuori perimetro			

### 1.3 La politica per la qualità

L'ente Camerale persegue l'obiettivo primario di fornire servizi sempre più rispondenti alle richieste e ai fabbisogni emergenti dei clienti, coerentemente con la propria missione istituzionale e strategica, nonché con le politiche di miglioramento più ampie attivate nell'ambito della Pubblica Amministrazione e considera il miglioramento continuo della qualità elemento prioritario per il conseguimento degli obiettivi individuati, sia in merito alla gestione interna sia verso i propri clienti. Con tale finalità, la Camera di Commercio di Venezia Rovigo è certificata ISO 9001:2015, superando ininterrottamente le verifiche di mantenimento annuali e i rinnovi triennali.

Attualmente la Camera monitora i propri servizi utilizzando una mappatura articolata in sottoprocessi e azioni, ciascuno collegato ad uno o più indicatori e target specifici, i cui risultati sono riportati all'interno della Relazione sulla performance. La Camera di Commercio, inoltre, si confronta con le altre consorelle tramite il sistema di benchmarking PARETO di Unioncamere nazionale.

Per l'elenco analitico dei sottoprocessi con indicatori e target previsti per il 2025, si rinvia alla disamina dell'allegato 1.

### Analisi dei rischi e delle opportunità

I principali aspetti da considerare per l'analisi dei rischi e delle opportunità che l'Ente dovrà affrontare nel prossimo anno riguardano:

Fattori Interni	
<b>Fattori Positivi</b>	<p><b>Punti di forza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alta competenza del personale in ambito normativo e amministrativo.</li> <li>Riconoscimento come Ente di riferimento per le imprese del territorio.</li> <li>Avanzata transizione verso la digitalizzazione dei servizi.</li> </ul>
	<p><b>Punti di debolezza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemi informatici non pienamente integrati.</li> <li>Età media elevata del personale, con rischio di perdita di competenze chiave dovute al turn-over.</li> <li>Complessità burocratica percepita dagli utenti.</li> </ul>
	<p><b>Opportunità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Crescente domanda dei servizi di digitalizzazione da parte delle imprese.</li> <li>Interesse per iniziative legate alla sostenibilità e all'economia circolare.</li> <li>Avvio nuova programmazione di progetti in co-finanziamento con Fondi Europei e Regionali.</li> </ul>
<b>Fattori negativi</b>	<p><b>Minacce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competizione con organismi privati nel settore dei servizi per le imprese.</li> <li>Normative in rapida evoluzione che richiedono adeguamenti frequenti.</li> <li>Rischio di eventi esterni imprevedibili (es. crisi economiche).</li> </ul>
Fattori Esterni	

### Analisi dei rischi

Rischio	Descrizione	Probabilità	Impatto	Azioni preventive
Turn-over del personale	Pensionamenti o dimissioni che comportano la perdita di competenze chiave.	Alta	Alto	Piani di avvicendamento; mentoring interno; formazione continua del personale, soprattutto neo assunto;



Rischio	Descrizione	Probabilità	Impatto	Azioni preventive
				mantenimento delle IO del SGQ dei principali processi camerali.
<b>Burocrazia percepita come eccessiva</b>	Utenti scoraggiati dall'accesso ai servizi a causa di processi complessi.	Alta	Medio	Semplificazione della comunicazione; miglioramento del sito internet per reperimento informazioni.
<b>Instabilità normativa</b>	Difficoltà nell'adattare i servizi alle frequenti modifiche normative (es. leggi sul commercio o regolamenti UE).	Alta	Alto	Monitoraggio normativo e aggiornamento rapido dei processi.
<b>Rischio reputazionale</b>	Insoddisfazione degli utenti legata a ritardi o inefficienze nei servizi.	Medio	Alto	Sondaggi periodici per misurare la soddisfazione; attenzione e sorveglianza del sistema di gestione dei reclami.

## Analisi delle opportunità

Opportunità	Descrizione	Probabilità	Impatto	Azioni da intraprendere
<b>Espansione dei servizi digitali</b>	Implementazione di piattaforme per gestire pratiche online e ridurre i tempi di attesa per gli utenti.	Alta	Alto	Incremento adesione ai servizi on line RI
<b>Collaborazione con enti locali</b>	Sinergie con Comuni, Regioni e Università per promuovere iniziative territoriali e rafforzare l'economia locale.	Medio	Medio	Sviluppo di progetti condivisi e creazione di task force interistituzionali.
<b>Progetti legati alla sostenibilità</b>	Promozione di iniziative e servizi incentrati sulla sostenibilità ambientale e l'economia circolare.	Alta	Alto	Promozione e sviluppo dei servizi resi dallo Sportello ESG camerale
<b>Fondi europei e nazionali</b>	Opportunità di ottenere risorse economiche per progetti di innovazione e sviluppo.	Alta	Alto	Presentazione progetti a finanziamento europeo
<b>Azioni di sistema</b>	Collaborazione e supporto per la promozione e diffusione di progettualità Unioncamere Nazionale	Media	Alto	Attività di promozione e sviluppo sul territorio dei CER – Comunità Energetiche rinnovabili

## Attività di mitigazione del cambiamento climatico

L'Ente si impegna attivamente nella mitigazione del cambiamento climatico attraverso l'adozione di misure mirate e sostenibili. Tra le principali iniziative adottate:

### 1. Nuova sede ecosostenibile:

La progettazione e realizzazione della nuova sede, che verrà completata nell'anno in corso, risponde ai più avanzati criteri di risparmio energetico, ecosostenibilità e autosufficienza. Gli edifici sono stati dotati di impianti moderni che favoriscono l'efficienza energetica, come pannelli solari fotovoltaici, sistemi di isolamento termico avanzati e tecnologie per il recupero delle risorse idriche.

### 2. Promozione dello smart working:

L'adozione di modalità di lavoro da remoto per un giorno alla settimana per tutto il personale contribuisce alla riduzione dei viaggi in auto, diminuendo così le emissioni di CO<sub>2</sub> associate agli spostamenti casa-lavoro. Questa misura non solo favorisce la sostenibilità ambientale, ma migliora anche il benessere del personale.

### 3. Servizi a distanza per l'utenza:

Il mantenimento e l'ampliamento dei servizi digitali a distanza rappresentano una soluzione strategica per ridurre l'impatto ambientale e mitiga, unitamente alla modalità del

lavoro agile, i possibili disservizi che un evento eccezionale sulle sedi potrebbe comportare. Attraverso piattaforme online, le imprese possono accedere ai servizi senza la necessità di spostamenti fisici, abbattendo il consumo di risorse e le emissioni connesse.

Queste iniziative non solo riflettono la responsabilità ambientale dell'Ente, ma rispondono anche alle esigenze delle parti interessate, dimostrando un impegno concreto verso la sostenibilità e l'innovazione.

#### 1.4 Le risorse economico - finanziarie

Le tabelle che seguono danno conto delle risorse economiche disponibili per il perseguimento degli obiettivi e interventi pianificati, in primis a sostegno del sistema delle imprese di riferimento. In particolare vengono esposti i valori di bilancio, riportando le principali grandezze del Conto economico, dello Stato patrimoniale, nonché illustrando alcuni indicatori (ratios) che consentono di valutare la sostenibilità economica/patrimoniale e la salute finanziaria dell'ente.

<b>Principali risultanze del Conto Economico (2020 - 2025)</b>						
	2020	2021	2022	2023	Pre cons.vo 2024	Preventivo 2025
Diritto annuale	12.692.810	12.684.018	13.064.967	13.111.151	13.495.000	13.495.000
Diritti di segreteria	4.756.891	4.929.808	4.834.764	5.806.553	5.122.301	5.128.100
Contributi e trasferimenti	863.486	1.433.532	642.224	585.318	375.451	423.200
Proventi da gestione di servizi	107.180	106.006	151.334	178.712	182.410	172.510
Variazioni rimanenze	-17.824	22.027	2.363	-38.836		
<b>Proventi correnti</b>	<b>18.402.543</b>	<b>19.175.391</b>	<b>18.695.652</b>	<b>19.642.898</b>	<b>19.175.162</b>	<b>19.218.810</b>
Personale	5.499.146	5.607.311	5.868.267	6.120.770	6.764.500	6.488.500
Costi di funzionamento	6.132.898	6.267.279	6.334.099	6.159.923	6.840.962	6.543.323
Interventi economici	4.474.296	4.783.302	4.691.130	4.208.840	4.374.414	4.881.000
Ammortamenti e accantonamenti	11.083.939	4.375.883	4.063.105	4.214.443	4.116.350	4.807.100
<b>Oneri correnti</b>	<b>27.190.279</b>	<b>21.033.774</b>	<b>20.956.601</b>	<b>20.703.976</b>	<b>22.096.226</b>	<b>22.719.923</b>
<b>Risultato gestione corrente</b>	<b>-8.787.736</b>	<b>-1.858.383</b>	<b>-2.260.949</b>	<b>-1.061.078</b>	<b>-2.921.064</b>	<b>-3.501.113</b>
Risultato gestione finanziaria	19.417	27.538	53.392	40.887	50.200	50.200
Risultato gestione straordinaria	2.628.943	-798.799	3.489.711	3.187.558	35.000	
Rettifiche Attivi patrimoniale	-67.315	-79.761	44.464	-268.814		
<b>Risultato economico della gestione</b>	<b>-6.206.691</b>	<b>-2.709.405</b>	<b>1.237.690</b>	<b>1.898.553</b>	<b>-2.835.864</b>	<b>-3.450.913</b>

<b>Attivo dello Stato patrimoniale</b>					
	2019	2020	2021	2022	2023
Immobilizzazioni immateriali	40.191	83.483	88.105	68.342	43.181
Immobilizzazioni materiali	31.987.829	33.210.969	31.095.870	36.370.071	42.491.474
Immobilizzazioni finanziarie	15.001.249	17.653.448	17.140.381	16.759.222	17.130.467
<b>IMMOBILIZZAZIONI TOTALI</b>	<b>47.029.269</b>	<b>50.947.900</b>	<b>48.324.356</b>	<b>53.197.635</b>	<b>59.665.123</b>
Rimanenze	82.676	64.852	86.879	89.242	50.406
Crediti di funzionamento	3.635.011	3.100.443	3.200.434	3.889.768	4.097.092
Disponibilità liquide	78.037.726	72.612.547	68.269.162	63.010.493	58.826.150
<b>ATTIVO CIRCOLANTE</b>	<b>81.755.413</b>	<b>75.777.842</b>	<b>71.556.475</b>	<b>66.989.503</b>	<b>62.973.647</b>
Ratei e risconti attivi	0	2.312	3.796	217	3.376
<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>128.784.682</b>	<b>126.728.054</b>	<b>119.884.627</b>	<b>120.187.356</b>	<b>122.642.147</b>

<b>Passivo e Patrimonio netto</b>					
	2019	2020	2021	2022	2023
Debiti di finanziamento	0	0	0	0	0
Trattamento di fine rapporto	7.513.227	6.839.082	6.945.713	6.793.009	6.739.824
Debiti di funzionamento	20.481.437	25.892.485	23.398.998	19.776.736	21.259.702
Fondi per rischi e oneri	3.475.599	2.287.192	158.699	2.644.319	758.221
Ratei e risconti passivi	2.741.937	2.818.938	2.741.241	2.674.220	3.311.163
<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>34.212.200</b>	<b>37.837.697</b>	<b>33.244.651</b>	<b>31.888.284</b>	<b>32.068.910</b>
Patrimonio netto esercizi precedenti	91.164.429	87.455.700	81.249.008	78.586.009	79.823.700
Riserva di partecipazioni	7.116.782	7.641.349	8.100.373	8.284.957	8.660.570
Altre riserve				190.415	190.415
Risultato economico dell'esercizio	-3.708.729	-6.206.692	-2.709.405	1.237.690	1.898.553
<b>PATRIMONIO NETTO</b>	<b>94.572.482</b>	<b>88.890.357</b>	<b>86.639.976</b>	<b>88.299.071</b>	<b>90.573.237</b>

		2019	2020	2021	2022	2023
SOSTENIBILITA' ECONOMICA	<b>Indice equilibrio strutturale</b> <i>Valore segnaletico: Indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>	-0,13%	2,65%	3,08%	3,74%	10,66%
	<b>Equilibrio economico della gestione corrente</b> <i>Valore segnaletico: Misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti</i>	123,76%	147,75%	109,69%	112,09%	105,40%
	<b>Equilibrio economico al netto FDP</b> <i>Valore segnaletico: Misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo</i>	122,29%	146,25%	111,68%	110,43%	103,86%
	<b>Incidenza Oneri del personale su Oneri correnti</b> <i>Valore segnaletico: Misura l'incidenza degli Oneri del personale sul totale degli Oneri Correnti</i>	27,95%	23,28%	32,14%	33,34%	35,61%
SOLIDITA' PATRIMONIALE	<b>Indice di indebitamento</b> <i>Valore segnaletico: indica l'incidenza del capitale di terzi sul totale del capitale investito</i>	26,57%	29,86%	27,73%	26,53%	26,14%
	<b>Indice di capitalizzazione</b> <i>Valore segnaletico: esprime l'incidenza del patrimonio netto sul totale del capitale investito</i>	73,43%	70,14%	72,27%	73,47%	73,85%
SALUTE FINANZIARIA	<b>Indice di liquidità immediata</b> <i>Valore segnaletico: Misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate agli impegni di breve periodo</i>	326,09%	257,91%	290,16%	281,43%	267,40%
	<b>Margine di struttura finanziaria</b> <i>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</i>	341,26%	268,91%	303,75%	298,78%	286,01%
	<b>Indice di struttura primario</b> <i>Valore segnaletico: Misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio</i>	201,09%	174,47%	179,29%	165,98%	151,80%
	<b>Grado di copertura finanziario</b> <i>Valore segnaletico: Esprime l'eventuale difficoltà finanziaria generata in presenza di squilibrio strutturale (vedi relativo indicatore)</i>	250,00 N.	300,00 N.	300,00 N.	300,00 N.	300,00 N.

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici

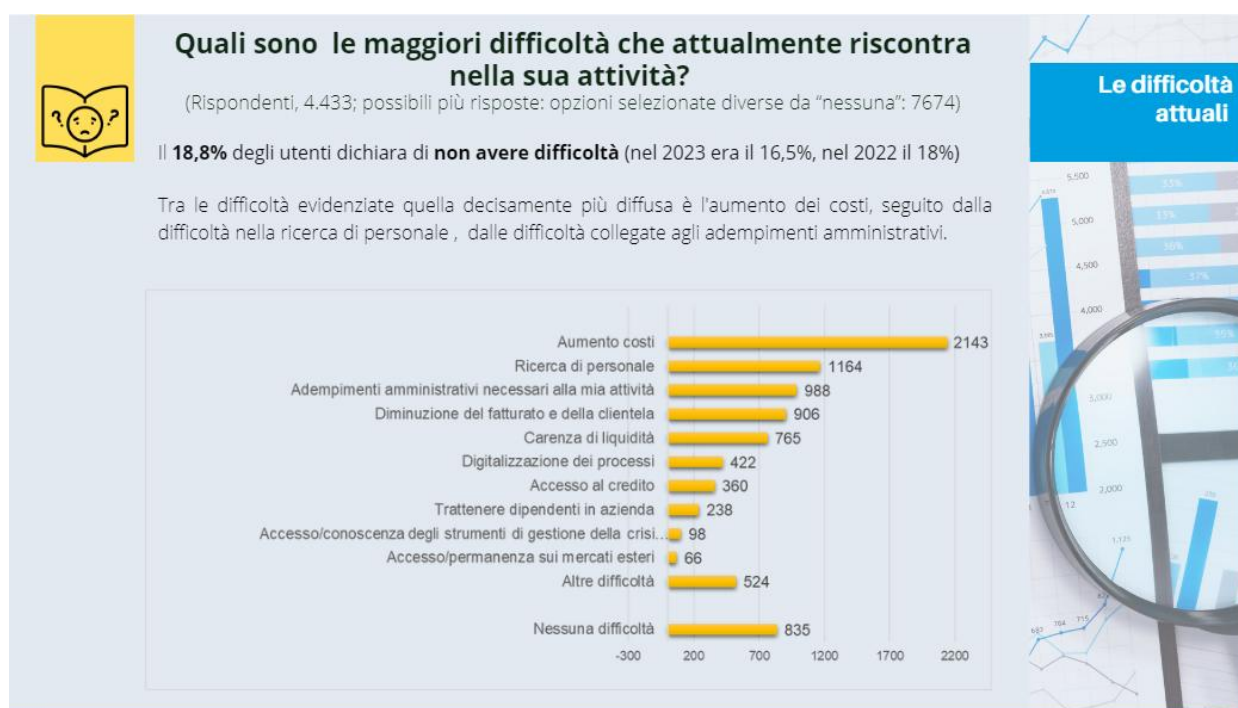
La creazione di Valore Pubblico, «ovvero il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza» deve intendersi come lo scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche volto a soddisfare i bisogni e gli interessi espressi dagli stakeholder di riferimento.

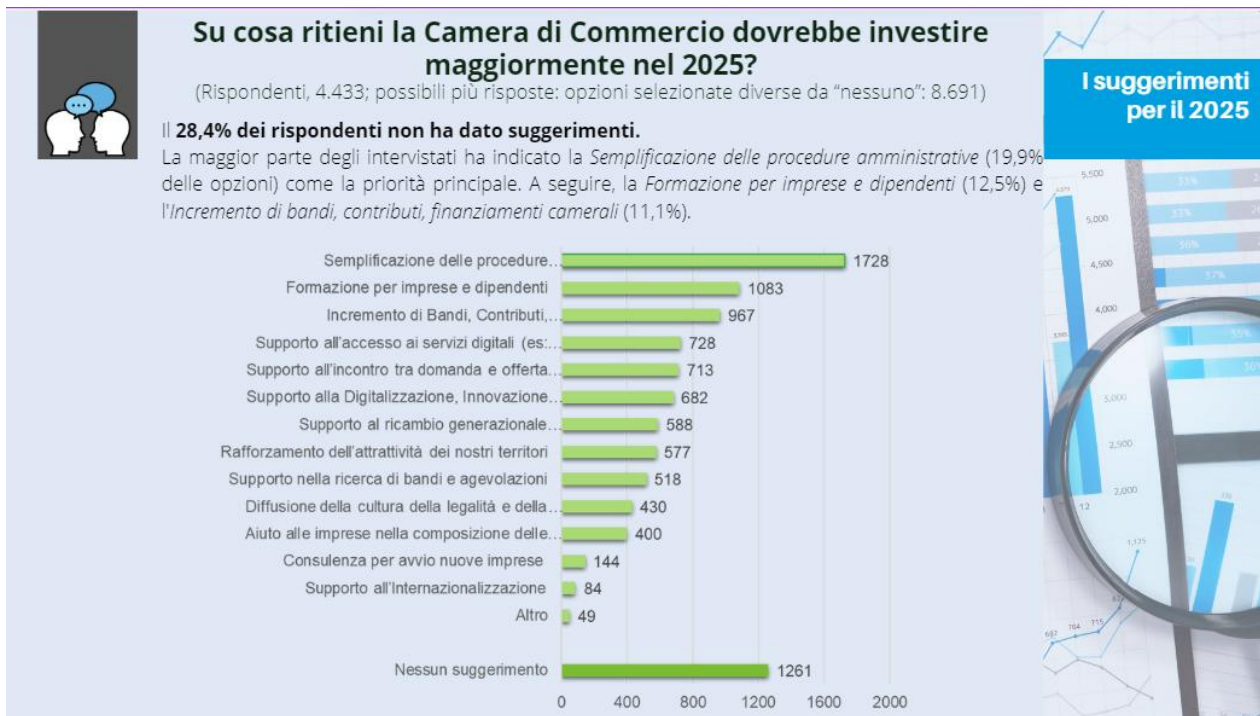
In particolare la Camera di Commercio genera Valore Pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze degli utenti e degli stakeholder di riferimento con particolare attenzione alle imprese.

La creazione di Valore Pubblico esterno dipende dal miglioramento delle performance che, a sua volta, dipende dal miglioramento della salute delle risorse dell'amministrazione: la creazione di Valore Pubblico interno è, dunque, il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno.

In questa sottosezione vengono, quindi, presentati gli Obiettivi Strategici con i correlati indicatori e target, che la Camera di Commercio Venezia Rovigo ha pianificato, in coerenza con i propri documenti di programmazione economico e finanziaria, e tenendo conto delle segnalazioni/suggerimenti e delle indicazioni raccolte attraverso i canali di seguito indicati:

- riunioni/incontri di confronto sulla programmazione strategico/operativa con le associazioni produttive rappresentative del sistema delle imprese locali dei territori di riferimento (incontri sulla Relazione previsionale programmatica annuale preventivamente all'approvazione; incontri preventivi su programmazione e attuazione di specifici progetti/iniziative);
- indagini di customer satisfaction sui servizi camerali nell'ambito delle quali vengono raccolte anche indicazioni su iniziative/bisogni da attuare/soddisfare. L'indagine viene realizzata annualmente e i risultati completi sono pubblicati sul sito istituzionale e scaricabili dal seguente link: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/Servizi-in-rete>.





Per l'annualità 2025, in ottica di miglioramento continuo, la dirigenza in stretta collaborazione con la struttura e con il supporto dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) ha anticipato la costruzione degli obiettivi di performance lavorando contestualmente alla definizione del Preventivo economico e in allineamento con le priorità e le linee strategiche approvate dal Consiglio, su proposta della Giunta, nella Relazione Previsione Programmatica.

La Giunta, con delibera n. 200 del 17/12/2024, è stata quindi in grado di approvare gli obiettivi di performance 2025 con anticipo rispetto alle precedenti annualità, così da rendere tutta la struttura, compresa l'Azienda Speciale, edotta sugli obiettivi assegnati e in grado di attivarsi già a partire da gennaio per il loro raggiungimento.

Con gli Obiettivi Strategici vengono tradotti in indicatori e target gli indirizzi e le linee strategiche fissate nel programma di Mandato e nella Relazione Previsionale programmatica 2025 approvata dal Consiglio con delibera n. 15 del 25/10/24.

In particolare, atteso il consolidamento del confronto con gli Obiettivi Comuni fissati da Unioncamere nazionale, a partire dal 2025 si è proceduto ad una razionalizzazione dei contenuti inserendo direttamente le azioni più sfidanti per la Camera, nell'ambito degli Obiettivi Strategici specifici che attengono alle tematiche ritenute da sempre prioritarie.

A consuntivo, l'insieme dei risultati raggiunti a livello di Obiettivi Strategici darà conto della performance complessiva a livello di Ente anche al fine della misurazione e valutazione del Valore Pubblico realizzato rispetto alla precedente annualità. Di seguito una sintesi delle pesature dei diversi ambiti/obiettivi strategici:



## Cruscotto Obiettivi Strategici di Ente

60%	<b>AMBITO STRATEGICO 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese.</b>
25%	OS1 - Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile ( <b>digitalizzazione – innovazione – transizione ecologica</b> )
15%	OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali ( <b>internazionalizzazione</b> ) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento ( <b>credito</b> )
20%	OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)
20%	OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese ( <b>rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing</b> )
20%	OS5. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza e tutela del mercato, legalità e ambiente
20%	<b>AMBITO STRATEGICO 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo</b>
100%	OS6. Semplificazione e <b>sburocratizzazione degli adempimenti</b> amministrativi per il sistema delle imprese ed <b>efficientamento dei processi</b> interni/esterni anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale.
20%	<b>AMBITO STRATEGICO 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse</b>
50%	OS7. Promozione del grado di <b>trasparenza e integrità</b> del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della <b>parità di genere</b> .
50%	OS8. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione.

Gli obiettivi/indicatori di digitalizzazione e semplificazione nonché quelli di attuazione di azioni positive in tema di “pari opportunità e benessere organizzativo” e di collegamento con la sezione “anticorruzione e trasparenza” sono evidenziate nei cruscotti con le seguenti sigle:

DIGITALIZZAZIONE = **D**

SEMPLIFICAZIONE = **S**

PARI OPPORTUNITA' = **P**

ANTICORRUZIONE TRASPARENZA = **AT**

La rappresentazione degli obiettivi si avvale inoltre della metodologia BalancedScorecard, ovvero con l'attenzione rivolta verso le quattro prospettive di analisi:

- **Imprese, cittadini e istituzioni:** prospettiva orientata a misurare il grado di soddisfazione del tessuto economico-sociale, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e degli utenti al fine di garantire la piena soddisfazione delle esigenze e delle aspettative.
- **Processi Interni e qualità:** Prospettiva orientata ad individuare il grado di efficienza, efficacia e *trasparenza* con il quale l'ente gestisce e controlla i processi interni mediante l'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso i quali perseguire gli obiettivi strategici.
- **Apprendimento, Crescita ed Organizzazione:** prospettiva volta alla valorizzazione delle potenzialità interne dell'ente per una crescita del personale in termini di competenze e motivazione nonché al potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto.
- **Economico-Finanziaria:** prospettiva orientata al monitoraggio degli aspetti economico-finanziari in relazione alla programmazione strategica volta, quindi, a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio.

**Cruscotto Obiettivi Strategici di Ente**

**BSC - Utenti-imprese-territorio**

60% **AMBITO STRATEGICO 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese.**

25% **OS1 - Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione – transizione ecologica)**

**Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo**

**Risorse economiche stanziare 2025: € 1.331.000**

100%	Indicatori/Algoritmo		Tipologia	giu-24	Target		
					2025	2026	2027
DT	15%	Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>N. assessment (maturità digitale, cybersecurity, sostenibilità e energia) condotti sulla Doppia Transizione/10.000 imprese attive</i>	efficacia	35,24 N. (315 N. / 8,94 N).	>= 28 N.	>= 28 N.	>= 28 N.
DT	15%	Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) sulla Doppia Transizione</i>	output	11 N.	>= 10 N.	>= 10 N.	>= 10 N.
DT	15%	Capacità di affiancamento alle imprese nell'innovazione digitale e green <b>(obiettivo Comune)</b> <i>N. di incontri one to one realizzati per guidare le imprese nella Doppia Transizione (finanziamenti per il digitale e il green, follow up degli assessment, ecc.)/ 10.000 imprese attive</i>	efficacia	0,11 N (1 N. / 8,94 N.	>= 2,80 N.	>= 2,80 N.	>= 2,80 N.
DT	25%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 1	output	11 N.	>= 12 N.	>= 12 N.	>= 12 N.
	30%	media customer gradimento utenti delle iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 1 <i>Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS1 / n. iniziative realizzate</i>	qualità	8,95 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.

15% **OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito)**

Supportare le imprese nei processi di internazionalizzazione e nella ricerca e acquisizione delle risorse economico-finanziarie.

**Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Internazionalizzazione e made in Italy**

**Risorse economiche stanziare 2025: € 738.750**

100%	Indicatori/Algoritmo		Tipologia	giu-24	Target		
					2025	2026	2027
	70%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 2 (internazionalizzazione e credito)	output	3 N.	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.
	30%	Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione <i>N. imprese supportate per l'internazionalizzazione</i>	output	64 N.	>= 2024	>= 2025	>= 2026

20%	<b>OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)</b>						
Agevolare l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro e alle professioni favorendo l'incontro tra domanda ed offerta. Supportare il ricambio generazionale anche orientando e promuovendo l'imprenditoria con particolare attenzione all'imprenditoria giovanile e femminile.							
<b>Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo</b>							
<b>Risorse economiche stanziare 2025: € 448.700</b>							
100%	<i>Indicatori/Algoritmo</i>		<i>Tipologia</i>	<i>giu-24</i>	<i>Target</i>		
					<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
<b>P</b>	50%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 3	output	8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
	50%	Media customer gradimento utenti delle iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 3 <i>Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS3 / n. iniziative realizzate</i>	qualità	n.d.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
20%	<b>OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)</b>						
Supportare uno sviluppo sostenibile del turismo coniugando le peculiarità del territorio con iniziative di marketing, eventi culturali e di recupero							
<b>Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo</b>							
<b>Risorse economiche stanziare 2025: € 2.249.550</b>							
100%	<i>Indicatori/Algoritmo</i>		<i>Tipologia</i>	<i>giu-24</i>	<i>Target</i>		
					<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
	80%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 4	output	10 N.	>= 10 N.	>= 10 N.	>= 10 N.
	20%	Risorse per impresa destinate al Turismo e alla cultura Totale risorse dedicate (costi + Interventi economici) per Turismo e cultura (D3+E1.1.5) nell'anno N/Numero imprese attive al 31/12 dell'anno N (Indicatore Pareto)	efficacia	20,82 € (dato al 31/12/23)	>= 20,82	>= 2025	>= 2026
20%	<b>OS5. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza e tutela del mercato, legalità e ambiente</b>						
Tutelare la fede pubblica, vigilare sulla sicurezza dei prodotti e strumenti metrici, rilevare prezzi e tariffe, offrire metodi di risoluzione delle controversie. Diffondere la cultura della legalità e della tutela dell'ambiente.							
<b>Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo</b>							
<b>Risorse economiche stanziare 2025: € 98.000</b>							
100%	<i>Indicatori/Algoritmo</i>		<i>Tipologia</i>	<i>giu-24</i>	<i>Target</i>		
					<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
<b>AT</b>	50%	n. iniziative realizzate nell'Obiettivo Strategico 5	output	7 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.
	50%	Media customer gradimento utenti iniziative Obiettivo Strategico 5 <i>Sommatoria risultati customer di gradimento delle iniziative realizzate nell'ambito dell'OS6 / n. iniziative realizzate</i>	qualità	8,85 N.	>= 8 N.	>= 8 N.	>= 8 N.



**BSC - Processi interni**

20% **AMBITO STRATEGICO 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo**

100%

**OS6. Semplificazione e sburocratizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese ed efficientamento dei processi interni anche attraverso forme di collaborazione con enti del sistema camerale.**

Ottimizzare le procedure in ottica di semplificazione degli adempimenti per gli utenti finali dei servizi camerali. Migliorare l'efficienza dei servizi interni valorizzando anche le possibili sinergie di rete.

**Programma (D.M. 27/03/2013) - 005 Vigilanza e tutela dei consumatori**

**Risorse economiche stanziare 2025: € 5.000**

100%	Indicatori/Algoritmo	Tipologia	giu-24	Target		
				2025	2026	2027
S	15% Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese <b>(Obiettivo Comune)</b>	qualità	4,70 gg	<= 2024	<= 2025	<= 2026
S	15% Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno N / N. istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiuse) nell'anno N</i>	qualità	2,49 gg (92 gg / 37 N. )	<= 4 gg.	<= 4 gg.	<= 4 gg.
	15% Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture <b>(Obiettivo Comune)</b>	efficacia	-15,87 gg	<= 0 gg	<= 0 gg	<= 0 gg
S	10% Tempestività delle istruttorie di liquidazione dei contributi promozionali gestiti con bandi <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>Sommatoria giorni intercorrenti tra presentazione delle rendicontazioni dei contributi concessi e successiva liquidazione / N. totale contributi liquidati</i>	efficacia	29,90 gg (3.528 gg / 118 N.)	<= 45 gg.	<= 45 gg.	<= 45 gg.
S	20% Mantenimento del sistema qualità N° audit esterni per mantenimento della certificazione superati positivamente / N° audit esterni	efficacia	0,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
	25% Grado di soddisfazione complessiva degli utenti sui servizi camerali (scala 1-6) <i>sommatoria valori medi customer servizi camerali / n. servizi camerali monitorati</i>	qualità	4,60 (valore customer 2024)	>= 4 N.	>= 4 N.	>= 4 N.

**BSC3 - Apprendimento e crescita**

20% **AMBITO STRATEGICO 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse**

50%

**OS7. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere**

Favorire la trasparenza e l'anticorruzione, misurare il grado di soddisfazione degli utenti esterni ed interni, integrare e rendere più efficace la comunicazione. Valorizzare le professionalità interne, il benessere organizzativo e la parità di genere.

**Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza**

**Risorse economiche stanziare 2025: € 10.000**

100%	Indicatori/Algoritmo	Tipologia	giu-24	Target		
				2025	2026	2027
15%	<p>Incidenza del personale allocato nelle macro funzioni di supporto (A B della Mappa dei processi) <b>(Obiettivo Comune)</b>  <i>N. di risorse (esprese in FTE integrato) assorbite dalle funzioni istituzionali A e B nell'anno N N. di risorse (esprese in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N</i></p>	struttura	43,09 % ( 12,42 fte + 9,92 fte ) / 51,85 fte	<= 2024	<= 2025	<= 2026
15%	<p>Grado di efficacia della comunicazione social (overall) <b>(Obiettivo Comune)</b>                      Numero complessivo utenti dei canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower Linkedin dell'ente) anno "n" / Numero complessivo utenti dei canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower Linkedin dell'ente) anno "n-1"</p>	efficacia <i>Indicatore PARETO</i>	105,92 % (5.274 N. / 4.979 N.)	>= 109,40%	>= 109,40%	>= 109,40%
<b>P</b> 15%	<p>People satisfaction Index (su scala 4)  <i>sommatoria valori medi sezioni indagine / n. sezioni monitorate</i></p>	qualità	n.d.	>= 3 N.	>= 3 N.	>= 3 N.
<b>P</b> 15%	<p>Propensione dei dipendenti alla formazione  <i>n. dipendenti (compresi i dirigenti) che nell'anno "n" hanno svolto almeno 24 ore di formazione</i></p>	efficacia	10,00 % (12 N. / 120 N. )	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
<b>AT</b> 30%	<p>Attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza  <i>n. azioni realizzate nell'anno "n" in attuazione del piano di prevenzione della corruzione e del piano della trasparenza</i></p>	efficacia	55,56 % (5 N. / 9 N. )	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
<b>P</b> 10%	<p>Grado di attuazione del Piano di Azioni Positive  <i>n. azioni del "Piano di Azioni Positive" realizzate nell'anno "n" / n. totale azioni previste nel "Piano di Azioni Positive"</i></p>	efficacia	37,5% (3 N. / 8 N.)	>= 80,00 %	>= 80,00 %	>= 80,00 %

**BSC - Economico-finanziaria**

50%

**OS8. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione.**

Ottimizzare la gestione delle risorse economico-finanziarie e del patrimonio della Camera (portafoglio partecipazioni – razionalizzazione immobili)

**Programma (D.M. 27/03/2013) - 003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza**
**Risorse economiche stanziare 2025: € 17.042.000**

100%	Indicatori/Algoritmo	Tipologia	dati al 31/12/23	Target		
				2025	2026	2027
20%	Indice di struttura primario <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>Patrimonio netto / Immobilizzazioni</i>	salute economica	151,80%	>= 130,22 % (media cluster 2023)	>= 130,22%	>= 130,22%
20%	Capacità di generare proventi <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)</i>	efficacia	4,34 €	>= 4,77 € (media 22-23)	>= media 23-24	>= media 24-25
20%	Capacità di destinare risorse agli interventi economici <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>Interventi economici per impresa anno N/Media Interventi economici per impresa anni N_1_N_3</i>	efficacia	90,74%	>= 90,74 %	>= 90,74	>= 90,74
20%	Indice equilibrio strutturale <b>(Obiettivo Comune)</b> <i>(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali</i>	salute economica	>= 10,66 %	>= 5,80 % (media 2021-2023)	>= media 23-24	>= media 24-25
20%	Grado di assorbimento delle risorse stanziare per La promozione risorse utilizzate a consuntivo per interventi promozionali/ <i>Risorse approvate a preventivo per interventi promozionali</i>	efficienza	21,17% (dato al 30/06/24)	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %

## 2.2 Performance: gli obiettivi operativi e individuali

### *Gli obiettivi operativi assegnati alle Unità Organizzative*

Gli obiettivi strategici si declinano, annualmente, in obiettivi operativi, che coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, mirano alla cura della salute delle risorse e al miglioramento delle performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale alla creazione del *Valore Pubblico*. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

In particolare, di seguito, sono presentati i cruscotti dei diversi obiettivi operativi con indicazione del contributo richiesto a ciascuna unità organizzativa (Aree/Servizi/Uffici) che compone la struttura dell'Ente nonché all'Azienda Speciale Opportunità & Mercati, in ottica di Gruppo Camera Venezia Rovigo.

Gli obiettivi prevedono azioni che riguardano direttamente la promozione del territorio, ma anche iniziative volte al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi camerali nonché alla razionalizzazione e efficientamento delle risorse economico/patrimoniali dell'ente.

Essi traducono in indicatori e target i piani di attività e i piani di miglioramento che devono essere attivati dalla struttura (Servizi/Uffici) con il coordinamento della dirigenza e che sono funzionali al raggiungimento degli Obiettivi Strategici.

Tra i più rilevanti si da evidenza in particolare a:

- obiettivi che sottendono la realizzazione, anche per il tramite delle strutture partecipate (T2i e Venicepromex) delle iniziative e attività di promozione rientranti nei diversi ambiti strategici approvati nella Relazione Previsionale Programmatica (Bandi, contributi, supporto e collaborazione a iniziative di promozione consolidate sui territori; internazionalizzazione; innovazione);
- obiettivi di efficientamento di nuovi servizi per il sistema delle imprese (Sportello ESG; supporto utilizzo suite finanziaria LIBRA);
- obiettivi di sburocratizzazione e semplificazione degli adempimenti previsti per le imprese (promozione utilizzo cassetto digitale imprenditore; promozione del SUAP; riduzione tempi dei procedimenti);
- obiettivi di contenimento dei costi di funzionamento con particolare riferimento a quelli energetici e di funzionamento;
- obiettivi collegati all'ultimazione dei lavori relativi alla sede di via Torino e al trasferimento degli uffici;
- obiettivi di promozione di maggiori livelli di trasparenza e definizione di obiettivi organizzativi e individuali in relazione anche alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza adottate dall'ente;
- obiettivi di implementazione della comunicazione con il cliente (realizzazione del nuovo sito istituzionale; implementazione comunicazione via social);
- obiettivi che mirano a misurare la capacità dell'Azienda Speciale Opportunità & Mercati di porre in essere il piano operativo approvato garantendo la sostenibilità economico finanziaria della gestione.

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte
<b>BSC1 - Utenti-imprese-territorio</b>						
<b>AMBITO STRATEGICO 1 - Promozione e sostegno allo sviluppo e alla competitività del territorio e del sistema delle imprese.</b>						
20,00%	<b>OS1 - Sostegno alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammmodernamento tecnologico del sistema delle imprese in un quadro di sviluppo sostenibile (digitalizzazione – innovazione - transizione ecologica)</b>					
20,00%	<b>01_001 - Miglioramento e sviluppo di servizi a supporto della Proprietà Intellettuale</b>					
<b>S</b>	40,00%	n. Imprese/Utenti che usufruiscono della consulenza integrata dello Sportello Proprietà Industriale attraverso incontri in presenza e web.	volume	>= 90 N.	UFFICIO tutela proprietà industriale - Sanzioni e protesti - Comp. Negoziata CI	
	60,00%	Media valore customer raccolte nell'anno per i servizi prestati tramite Sportello Proprietà Industriale	volume	>= 4 N.		
20,00%	<b>01_002 - Promozione e supporto alle PMI per accedere ai Voucher SME Fund 2024</b>					
<b>S</b>	40,00%	n. e-mail informative e incontri su appuntamento tramite web o in presenza per accedere al Fondo	volume	>= 15 N.	UFFICIO tutela proprietà industriale - Sanzioni e protesti - Comp. Negoziata CI	
	30,00%	n. imprese assistite nella compilazione, trasmissione e monitoraggio esito istanza del finanziamento voucher	efficacia	>= 5 N.		
	30,00%	valore customer servizio Voucher SME Fund 2024, rivolte alle PMI che sono state supportate dall'ente (scala 1-5)	qualità	>= 3,5		
20,00%	<b>01_003 - Promozione e consolidamento attività Sportello ESG "Environmental (ambiente), Social (società) e Governance</b>					
<b>D</b>	25,00%	n. comunicazioni (bilancio sostenibilità e criteri ESG)	volume	>= 5 N.	UFFICIO PID 4.0 e Orientamento al lavoro UFFICIO Ambiente sostenibilità e legalità UFFICIO tutela proprietà industriale - Sanzioni e protesti - Comp. Negoziata CI	
	25,00%	n. incontri realizzati (bilancio sostenibilità e criteri ESG)	efficacia	>= 1 N.		
	25,00%	n. imprese che si sono servite dei servizi dello sportello ESG	efficacia	>=10		
	25,00%	n. iniziative realizzate dallo sportello ESG	efficacia	>= 5 N.		
20,00%	<b>01_004 - Sviluppo e implementazione di azioni a supporto dell'innovazione con progetti internazionali/finanziamento europeo</b>					
<b>D</b>	25,00%	numero di progetti presentati con CCIAA capofila	efficacia	>= 1 N.	UFFICIO Progetti Internazionali	
	25,00%	n. stakeholders rilevanti mappati	volume	>= 10 N.		
	25,00%	n. eventi di lancio e promozionali del Regional Blue Hub italiano progetto ABBA	efficacia	>= 1 N.		
	25,00%	n. report completati e pubblicati sul portale di progetto AD RURAL	volume	>= 1 N.		
20,00%	<b>01_005 - Promozione e realizzazione iniziative a supporto della digitalizzazione e transizione ecologica delle imprese</b>					
<b>D</b>	25,00%	Approvazione Bando Premio Impresa Ambiente	volume	>= 1 N.	UFFICIO Ambiente sostenibilità e legalità	
	25,00%	n. Bandi in materia di digitalizzazione e/o transizione ecologica attivati nell'anno	volume	>= 1 N.	UFFICIO Promozione Territori	
	25,00%	n. iniziative realizzate dal PID camerale	efficacia	>= 12 N.	UFFICIO PID 4.0 e Orientamento al lavoro	
	25,00%	media customer iniziative (eventi e altre attività) realizzate dal PID (scala 1-5)	efficacia	>= 3,50 N.		

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte
20,00%			<b>OS2. Sostegno al sistema delle imprese con politiche di internazionalizzazione, in accordo con gli organismi regionali e nazionali (internazionalizzazione) e il supporto all'accesso alle diverse forme di finanziamento (credito)</b>			
	100,00%		02_001 - Fornire supporto alle imprese per iniziative promozionali sui mercati internazionali			
	S	40,00%	n. iniziative affidate a Venicepromex	efficacia	>= 2 N.	UFFICIO Promozione Territori
		60,00%	n. quesiti risolti direttamente dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 giorni lavorativi dalla presentazione	efficacia	100,00 %	UFFICIO Certificazioni Estero
20,00%			<b>OS3. Promozione e supporto all'orientamento al lavoro ed alle professioni e sviluppo dell'imprenditorialità (politiche attive del lavoro – nuova impresa – ricambio generazionale)</b>			
	50,00%		03_001 - Sviluppo del ruolo della CCIAA nella promozione e attuazione di PTCO nel territorio delle due provincie e supporto alla nascita di nuove imprese			
		100,00%	n. Bandi attivati nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 3	efficacia	>= 3 N.	UFFICIO Promozione Territori
	50,00%		03_002 - Supporto alle imprese per lo sviluppo di iniziative di realizzazione PTCO e di orientamento al lavoro e all'imprenditorialità			
		25,00%	n. iniziative realizzate in materia di Orientamento al lavoro e PTCO	efficacia	>= 5 N.	AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI
		25,00%	n. utenti (studenti/giovani/imprese) che fruiscono del servizio di orientamento (individuale o di gruppo) nell'anno	efficacia	>= 10 N.	
		25,00%	media customer iniziative (eventi e altre attività) realizzate dall'Azienda Speciale nell'ambito dell'OS 3	qualità	>= 3,50 N.	
		25,00%	definizione del programma di attività annuale del Comitato Imprenditoria Femminile data approvazione	efficacia	entro il 31/05/2025	
20,00%			<b>OS4. Incremento e rafforzamento dell'attrattività del territorio e della competitività del sistema delle imprese (rigenerazione urbana – cultura e turismo – marketing)</b>			
	50,00%		04_001 - Promuovere e incrementare l'attrattività del territorio Venezia - Rovigo valorizzandone le eccellenze turistiche, culturali e economiche			
		50,00%	n. iniziative gestite dall'Ufficio Promozione Territori nell'OS 4	efficacia	>= 5 N.	UFFICIO Promozione Territori
		25,00%	n. iniziative gestite dall'Azienda Speciale nell'OS 4	efficacia	>= 5 N.	AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI
		25,00%	n. soggetti coinvolti nelle iniziative realizzate dall'Azienda Speciale nell'OS 4	efficacia	>= 10 N.	
	50,00%		04_002 - Promozione e sostegno dei prodotti tipici locali			
		33,00%	n. aziende accompagnate a mostre/workshop OS4	efficacia	>= 6 N.	AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI
		33,00%	valore customer di gradimento partecipazione mostre/workshop (scala 1 a 10)	qualità	>= 7 N.	
		34,00%	Tonnellate di prodotto transitate nell'anno nel Mercato di Lusia	efficacia	>= 20.000 N.	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte	
20,00%			<b>OS5. Promozione del grado di trasparenza, conoscenza, tutela del mercato, legalità e ambiente (Prospettiva BSC: BSC1 - Utenti-imprese-territorio)</b>				
	20,00%		05_001 - Sviluppo di strumenti conoscitivi del contesto economico sociale nell'era digitale finalizzati allo sviluppo delle competenze e della competitività delle imprese				
		30,00%	% richieste dati evase entro 15 giorni lavorativi dalla data di arrivo	efficienza	>= 90,00 %	UFFICIO in Staff URP - Comunicazione Statistica - Sito	
		35,00%	n. richieste di pubblicazione news evase entro 3 gg. dalla data di arrivo anno "n"/n. richieste totali di pubblicazione news anno "n"	efficienza	>= 90,00 %		
		35,00%	% rilevazioni trasmette nei tempi fissati dall'Ente titolare dell'indagine	efficienza	>= 80,00 %		
	20,00%		05_002 - Servizio di supporto alle imprese per la propria valutazione economico-finanziaria ed organizzativa				
		S	50,00%	Numero imprese che utilizzeranno la suite finanziaria LIBRA	efficacia	>= 15 N.	UFFICIO tutela proprietà industriale - Sanzioni e protesti - Comp. Negoziata CI
		S	50,00%	n. eventi informativi/formativi sulla composizione negoziata	efficacia	>= 2 n.	
	20,00%		05_003 - Riorganizzazione processi Servizio "Regolazione del Mercato Tutela Consumatore e Ambiente"				
		35,00%	data ultimazione formazione addetti ufficio ambiente su attività ispettiva vigilanza / sicurezza prodotti	efficienza	Entro 30-08-2025	UFFICIO Tutela del consumatore metrico e vigilanza	
		35,00%	data ultimazione formazione addetti ufficio ambiente sul servizio sanzioni	efficienza	Entro 30-08-2025	UFFICIO Ambiente sostenibilità e legalità	
		30,00%	n. ispezioni in supporto all'ufficio vigilanza sicurezza prodotti da parte addetti area ambiente	efficacia	>= 40 N.	UFFICIO tutela proprietà industriale - Sanzioni e protesti - Comp. Negoziata CI	
	20,00%		05_004 - Implementazione ed efficientamento dei servizi metrico e vigilanza				
		25,00%	n. Centri tecnici per i quali si analizzeranno i dati forniti del lettore digitale	efficacia	>= 6 N.	UFFICIO Tutela del consumatore metrico e vigilanza	
		25,00%	n. di controlli presso assegnatari di marchio orafino	efficacia	>= 20 N.		
		25,00%	n. di prodotti sottoposti a controlli (vigilanza)	volume	>= 500 N.		
		25,00%	n. di strumenti metrologici sottoposti a controlli (metrico )	volume	>= 600 N.		
	20,00%		05_005 - Promozione del RENTRI				
		AT	100,00%	n. eventi per diffusione RENTRI	efficacia	>= 5 N.	UFFICIO Ambiente sostenibilità e legalità
<b>BSC - Processi interni</b>							
<b>AMBITO STRATEGICO 2 - Semplificazione ed efficientamento amministrativo</b>							
100,00%			<b>OS6. Semplificazione e sburocraizzazione degli adempimenti amministrativi per il sistema delle imprese ed efficientamento dei processi interni anche attraverso forme di collaborazione con enti del Sistema Camerale</b>				
	11,12%		06_001 - Sistemazione documentazione archivistica su supporto cartaceo sedi di terraferma per trasferimento c/o nuova sede di via Torino				
		34,00%	n. fascicoli trasferiti all'outsoucer / totale fascicoli da trasferire all'outsoucer	volume	>= 60,00 %	SERVIZIO Programmazione controllo gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale	
		33,00%	metri lineari di archivio riordinato Ufficio RI - Albi e Ruoli e Qualità del dato / totale metri di archivio da riordinare Ufficio RI - Albi e Ruoli e Qualità del dato	efficienza	>= 20,00 %		UFFICIO Certificazioni Estero UFFICIO RI - Albi e Ruoli e Q.tà del Dato

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte
S		33,00%	n. fascicoli/documenti/m lineari riordinati Ufficio Certificazioni estero / totale fascicoli/documenti/m lineari riordinati Ufficio Certificazioni	efficacia	>= 100,00 %	
11,11%			06_002 - Efficiamento processo emissione cartelle esattoriali			
		50,00%	n. errori rilevati imputabili all'ufficio su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute / n. errori totali rilevati su atti e cartelle esattoriali non dovute o parzialmente non dovute	efficienza	<= 9,00 %	UFFICIO Diritto Annuo
S		50,00%	n. posizioni tardato pagamento esaminate e lavorate dal diritto annuo (anno 2022) / n. posizioni con TARDATO pagamento per anno 2022	efficienza	>= 70,00 %	
11,11%			06_003 - Mantenimento del requisito di artigianalità di cui alla legge regionale n. 34/2018 - Nuove modalità di gestione delle verifiche			
S		50,00%	n. giornate formazione su nuova direttiva per verifica mantenimento del requisito di artigianalità di cui alla legge regionale n. 34/2018	volume	>= 2 N.	TUTTI GLI UFFICI RI
		50,00%	predisposizione direttiva e comunicazioni/notifiche per verifica mantenimento del requisito di artigianalità di cui alla legge regionale n. 34/2018	efficienza	>= 1 N.	
11,11%			06_004 - Azione di sviluppo del SUAP camerale			
		80,00%	n. incontri su SUAP in presenza o in videoconferenza realizzati nell'anno	efficienza	>= 15	UFFICIO RI - AIA SUAP - Prodotti e servizi innovativi
		20,00%	valore customer incontri SUAP (scala 1- 10)	qualità	>= 7	
11,11%			06_005 -Riduzione/efficiamento tempi procedimenti/processi interni ed esteri			
		20,00%	n. adempimenti rinnovo organi camerale nei tempi / totale adempimenti per rinnovo organi camerale	efficacia	>= 100,00 %	SERVIZIO Programmazione controllo gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale
		20,00%	n. certificati rilasciati con modalità "stampa in azienda su foglio bianco" / n. totale dei certificati rilasciati nell' anno	efficacia	>= 100,00 %	UFFICIO Certificazioni Estero
		20,00%	n. voucher liquidati entro 45 gg dalla data di Rendicontazione / Totale dei voucher liquidati	efficacia	>= 75,00 %	UFFICIO Promozione Territori
		20,00%	sommatoria giorni tra il ricevimento rapporto e emissione ordinanza ( Riduzione dei tempi previsti dell'art.19 della L.689/81) / n. totale di ordinanze di confisca emesse nell'anno n	efficacia	<= 90 gg	UFFICIO tutela proprietà industriale - Sanzioni e protesti - Comp. Negoziata CI
		20,00%	sommatoria dei gg da quando arriva l'elenco a quando viene pubblicato / n. totale elenchi protesti	efficacia	<= 7 gg	



Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte
11,11%			06_006 - Aggiornamento delle posizioni previdenziali dei dipendenti camerali che hanno prestato servizio presso altri enti pubblici prima dell'assunzione in CCIAA			
	100,00%		n. risposte su richieste di certificazione in Passweb ottenute / totale richieste di certificazione in Passweb inviate	efficacia	>= 40,00 %	SERVIZIO Risorse Umane e sviluppo organizzativo
11,11%			06_007 - Sistema di gestione della qualità a supporto del miglioramento continuo dei processi			
	50,00%		n. azioni di miglioramento attuate per soddisfare suggerimenti auditor esterno / n. suggerimenti/raccomandazioni a verbale audit esterno	efficienza	>= 60,00 %	SERVIZIO Programmazione controllo gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale
	50,00%		Data invio modello di richiesta di supporto alle procedure di affidamento a tutto il personale	efficienza	Entro 30-06-2025	UFFICIO Provveditorato e ICT
11,11%			06_008 - Integrazione e implementazione sistema di controllo di gestione Kronos per la rilevazione dei processi in ottica di Gruppo (CCIAA e Azienda Speciale Opportunità e Mercati)			
	25,00%		configurazione personale Azienda Speciale nell'ambiente di Sistema integrato	efficacia	Entro 31-05-2025	SERVIZIO Programmazione controllo gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI
	25,00%		caricamento mensile time sheet personale Azienda Speciale	efficacia	Entro 31-12-2025	
	25,00%		% partecipazione corso su caricamento Kronos personale Azienda Speciale	efficacia	>= 100,00 %	
	25,00%		n. incontri formativi al personale Azienda Speciale per rilevazione dei Time sheet	efficacia	>= 1	SERVIZIO Programmazione controllo gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale
11,11%			06_009 - Promozione dell'utilizzo del cassetto digitale			
	50,00%		% di imprese registrate che accedono al cassetto digitale (n. imprese che accedono al cassetto digitale / n. imprese aderenti al cassetto digitale)	efficacia	>= 50,00 %	TUTTI GLI UFFICI RI
	50,00%		% di imprese che utilizzano l'APP IMPRESA ITALIA (n. imprese che utilizzano l'APP IMPRESA ITALIA / n. di imprese che accedono al cassetto digitale)	efficacia	>= 6,00 %	
<b>BSC3 - Apprendimento e crescita</b>						
<b>AMBITO STRATEGICO 3 - Ottimizzazione della struttura, dell'organizzazione e delle risorse</b>						
50,00%			<b>OS7. Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere</b>			
	20,00%		07_001 - Miglioramento processi di comunicazione interna/esterna			
	35,00%		n pubblicazione/post nel feed nell'anno	efficienza	>= 80 N.	UFFICIO in Staff URP - Comunicazione Statistica - Sito
	35,00%		Realizzazione incontri formativi per i giornalisti (data realizzazione)	efficienza	Entro 31-12-2025	
	30,00%		valore customer percorso formativo per giornalisti(scala 1- 10)	qualità	>= 7	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte
	20,00%		07_002 - Implementazione dell'azione camerale in materia di trasparenza, anticorruzione e privacy			
	<b>AT</b>	35,00%	Data verbale riesame annuale RPTC e Dirigenza su funzionamento complessivo sistema di prevenzione della corruzione	efficacia	Entro 31-12-2025	UFFICIO IN STAFF - Privacy - Anticorruzione e Trasparenza
		35,00%	n. report monitoraggio anticorruzione realizzati con nuova procedura kit Unioncamere	efficacia	>= 2	
	<b>AT</b>	30,00%	n. incontri di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il personale camerale	volume	>= 1 N.	
	20,00%		07_003 - Sviluppo e integrazione dei sistemi di comunicazione e trasparenza in ottica integrata			
	<b>AT</b>	50,00%	Livello di completezza dei contenuti della sezione amministrazione trasparente CCIAA	efficacia	>= 95,00 %	TUTTE LE AREE
	<b>AT</b>	50,00%	Livello di completezza dei contenuti della sezione amministrazione trasparente AZIENDA SPECIALE	efficacia	>= 95,00 %	AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI
	20,00%		07_004 - Realizzazione nuovo sito Internet con integrazione piattaforma SOL - Servizi on-line			
		50,00%	Distacco pacchetto servizi digitali - migrazione a SOL Infocamere	efficienza	Entro 30-06-2025	TUTTE LE AREE
		50,00%	Incontri bimestrali del gruppo editor di supporto al progetto biennale	efficienza	>= 6 N.	
	20,00%		07_005 - Formazione continua settore anagrafico			
		30,00%	n. ore di formazione in materia di collegamenti Albo imprese artigiane e Registro delle imprese	efficienza	>= 3 h	TUTTI GLI UFFICI RI
		35,00%	n. ore di formazione su normativa albo artigiani e relativi adempimenti	efficienza	>= 6 h	
		35,00%	n. ore formazione in materia di società di capitali e di persone e relativi adempimenti in sezione ordinaria	efficienza	>= 12 h	
<b>BSC - Economico-finanziaria</b>						
50,00%	<b>OS8. Economicità, efficienza ed efficacia della gestione</b>					
	16,66%		08_001 - Supporto legale			
	<b>AT</b>	20,00%	tempi medi di restituzione dei pareri alle UO Gruppo Camera	efficienza	<=20 gg.	AVVOCATURA CAMERALE
		80,00%	Volume attività giudiziali/stragiudiziali. (N. pareri/contratti per il gruppo Camera)	volume	>= 45 N.	
	16,70%		08_002 - Efficienza ed efficacia gestione corrente Azienda Speciale Opportunità & Mercati			
		30,00%	% contributo camerale utilizzato per realizzazione iniziative promozionali (contributo camerale a Bilancio consuntivo Azienda Speciale / contributo camerale a Preventivo Azienda Speciale)	efficienza	>= 60,00 %	AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI
		30,00%	Equilibrio gestione corrente Azienda Speciale (costi di struttura+costi istituzionali Azienda Speciale / ricavi ordinari Azienda Speciale)	efficienza	<= 1 N.	

Peso OS	Peso OO	Peso Ind.ri	Indicatore/Algoritmo	Tipo	Target 2025	Unità organizzative coinvolte	
		30,00%	n. relazioni trimestrali stato di avanzamento dei progetti	efficienza	>= 4 N.	AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITÀ & MERCATI	
		10,00%	promozione utilizzo sale a pagamento (ricavi Azienda Speciale per concessione sale a pagamento)	efficacia	>= 30.000,00 €		
16,66%		08_003 - Azioni di razionalizzazione e gestione del portafoglio partecipate					
		20,00%	% partecipazione camerale alle assemblee delle partecipate (n. assemblee di partecipate alle quali la Camera è risultata presente / n. convocazioni assemblee di partecipate della Camera)	efficienza	>= 90,00 %	UFFICIO Ragioneria e Partecipazioni	
		80,00%	n. di provvedimenti di Giunta di gestione delle partecipate	efficienza	2 N.		
16,66%		08_004 - Efficacia nella gestione delle risorse economiche					
	<b>D</b>	50,00%	Bilancio consolidato CCIAA e Aziende del Gruppo Camera	efficacia	Entro 31-12-2025	UFFICIO Ragioneria e Partecipazioni	
		50,00%	Riclassificazione degli schemi previsti dal DPR.254/2005 (riforma 1.15 del PNRR)	efficacia	Entro 31-12-2025		
16,66%		08_005 - Azioni di razionalizzazione gestione beni mobili e postazioni PC					
		50,00%	% postazioni PC migrate a Windows 11	efficacia	>= 80,00 %	UFFICIO Provveditorato e ICT	
		50,00%	Dismissione beni mobili in deposito	efficacia	Entro 31-12-2025		
16,66%		08_006 - Iniziative di razionalizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente.					
		25,00%	Conclusioni interventi di efficientamento energetico sede di Rovigo (data documento del D.L. che attesta la regolare esecuzione e presa in carico del nuovo sistema gestionale degli impianti termici - verbale di riscontro)	efficacia	Entro 30-06-2025	UFFICIO Patrimonio	
		25,00%	Manutenzione straordinaria con interventi di efficientamento energetico del mercato ortofrutticolo di Lusia (Data approvazione DOCFAP e Progetto Esecutivo relativi alla manutenzione straordinaria con interventi di efficientamento energetico del mercato ortofrutticolo di Lusia)	efficacia	Entro 31-12-2025		
		50,00%	n. verifiche in cantiere effettuate nell'anno per costruzione nuova sede via Torino	volume	>= 12 N.		

## ***Obiettivi di misurazione della performance individuale dei Dirigenti.***

L'architettura del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Dirigente alla quale si collega l'erogazione delle relative indennità di risultato, si articola in più ambiti con uguali pesature ad eccezione del fattore collegato al raggiungimento degli Obiettivi Strategici che ha un valore maggiore per il Segretario Generale.

Tra i diversi ambiti sono ricompresi anche gli obiettivi individuali che si caratterizzano per il prevalente impegno "personale" richiesto agli assegnatari rispetto all'attività svolta dagli uffici sottordinati.

In particolare, in relazione all'esigenza rappresentata dalla Giunta di accrescere la visibilità e la vicinanza della Camera di Commercio su tutto il territorio di competenza, è stato definito uno specifico obiettivo denominato "PROGETTO "CCIAA DIFFUSA - SPORTELLI ITINERANTI" che prevede la realizzazione c/o Comuni del territorio di eventi, con aperture programmate, che mirano a portare i servizi e le attività della Camera direttamente ai potenziali utenti.

Il progetto prevede il coinvolgimento dei dirigenti e delle EQ responsabili di servizi esterni con attività diverse misurate con appositi indicatori e target in grado di misurarne la realizzazione e il gradimento attraverso appositi customer.

Tra gli obiettivi individuali sono inoltre presenti quelli relativi all'applicazione:

- dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture anche con riferimento a quanto successivamente indicato dalla circolare n. 1 del 03/01/2024 della Ragioneria Generale dello Stato;
- della direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di misurazione e valutazione della performance individuale con particolare riferimento alla progressiva applicazione di sistemi di valutazione "a 360°" e di formazione del capitale umano;
- della direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, contenente disposizioni in materia di "Valorizzazione delle persone e produzione del valore pubblico attraverso la formazione. Principi obiettivi e strumenti", in relazione alla quale si è reso necessario, in questa sede, integrare l'obiettivo individuale correlato alla formazione, rispetto a quanto già approvato con delibera n. 200 del 17/12/2024.

In particolare in relazione all'esigenza di contemperare gli obiettivi della nuova direttiva e quelli di opportunità, efficacia ed efficienza dell'attività della Camera, si prevede l'assegnazione a ciascun dirigente di un obiettivo individuale di fruizione di almeno 40 h. annuali con opportuni criteri di riproporzionamento indicati nella specifica nota in calce alla tabella.

AMBITO/OBIETTIVI			PESO	
			SG DIRIGENTE AREA 1	DIRIGENTI DI AREA
Obiettivi Strategici di Ente			20%	15%
Obiettivi dell'Area dirigenziale di competenza			15%	20%
<b>Obiettivi individuali:</b>				
Titolo	Indicatore	Target 2025		
PROGETTO "CCIAA DIFFUSA - SPORTELLI ITINERANTI"	Predisposizione progetto con tipologia e format incontri - sedi degli incontri - cronoprogramma	data presentazione alla Giunta <= 31/03/2025	5%	5%
Accrescimento delle competenze e capacità di valutazione del personale dell'Area di competenza	n. unità di personale dell'Area che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione intermedia nell'anno / totale unità di personale dell'Area	>= 100,00 %	5%	5%
	n. ore di formazione fruite nell'anno	>= 40 h. (*)		
"Rispetto dei tempi di pagamento" (art. 4-bis – D.L. n. 13 del 24/02/23)	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	30%	30%
Valutazione comportamenti			15%	15%
Valutazione 360° (valutazione dal basso)			10%	10%
<b>TOTALE FATTORI</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) L'obiettivo non si applica se il dirigente lascia il servizio per quiescenza entro il 30/06/2025 mentre per le uscite, per quiescenza, a partire dal 01/07/2025 il Target è ridotto del 50%. Per i dirigenti che dovessero entrare/uscire in corso d'anno per nuova assunzione/dimissioni il target è riproporzionato al periodo di servizio.

## Obiettivi di misurazione della performance individuale del personale con incarico di Elevata Qualificazione (EQ)

La valutazione degli incaricati di elevata qualificazione presenta la stessa impostazione di quella della dirigenza salvo la diversa pesatura che viene definita su base 200, con i seguenti pesi con cui ciascuna dimensione di valutazione concorre alla valutazione finale:

Ambito di valutazione		Peso	
<b>Performance Organizzativa</b>	Obiettivi di Ente	15	100
	Obiettivi di Area di diretta responsabilità	85	
<b>Performance Individuale</b>	Obiettivi individuali	40	100
	Comportamenti	60	

Anche per le EQ, rispetto a quanto già approvato con delibera n. 200 del 17/12/2025, si è ritenuto opportuno, in questa sede, integrare l'obiettivo individuale correlato alla formazione prevedendo la fruizione di almeno 40 h. annuali, fatti salvi i medesimi criteri di riproporzionamento previsti per l'analogo obiettivo assegnato alla dirigenza.

In particolare, l'obiettivo non si applica al personale che lascia il servizio, per quiescenza, entro il 30/06/2025 mentre per le uscite, per quiescenza, a partire dal 01/07/25 il Target è ridotto del 50%. Per il personale che dovesse entrare/uscire in corso d'anno per nuova assunzione/dimissioni il target è riproporzionato al periodo di servizio.

Di seguito sono presentati i cruscotti con obiettivi, indicatori e target degli obiettivi Individuali assegnati per il 2025.

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Promozione e Sviluppo del Territorio</b>				
Realizzazione progettualità del Servizio				50,00%
60,00%	Tempistica raccolta e trasmissione relazioni di programmazione e di rendicontazione progetti 20% per inserimento in Integra	n. relazioni per programmazione/rendicontazione progetti 20% trasmesse nei tempi / n. relazioni programmazione/rendicontazione progetti 20% richieste	100,00%	
40,00%	Progetto "CCIAA Diffusa - Sportelli itineranti" realizzazione eventi nelle materie di competenza del Servizio	n. eventi realizzati / n. eventi programmati	>= 90,00 %	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Promozione e Sviluppo del Territorio				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo</b>				
Realizzazione progettualità del Servizio				50,00%
60,00%	Regolamento per la disciplina e la gestione dei contratti di sponsorizzazione (per parte di competenza)	Data presentazione alla Giunta	entro il 31/10/2025	
40,00%	Sportello di ASCOLTO	progettazione e attivazione	entro il 31/12/2025	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Patrimonio e Provveditorato</b>				
Realizzazione progettualità del Servizio				50,00%
35,00%	Regolamento per la disciplina e la gestione dei contratti di sponsorizzazione (per parte di competenza)	Data presentazione alla Giunta	entro il 31/10/2025	
30,00%	obiettivo operativo "08_OO5 - Azioni di razionalizzazione gestione beni mobili e postazioni PC"	% realizzazione obiettivo	>= 95%	
35,00%	Supporto alle UO camerali per le procedure di gara (%)	n. gare alle quali è stato dato supporto / n. richieste di supporto	100%	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Patrimonio e Provveditorato				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Regolazione del Mercato Tutela del consumatore e Ambiente</b>				
Realizzazione progettualità del Servizio				50,00%
35,00%	obiettivo operativo "05_OO3 - Riorganizzazione processi Servizio "Regolazione del Mercato Tutela Consumatore e Ambiente""	% realizzazione obiettivo	>= 95%	
35,00%	incontri diffusione LIBRA adeguati assetti finanziari	n. Commercialisti / studi da coinvolgere	>= 10	
30,00%	Progetto "CCIAA Diffusa - Sportelli itineranti" realizzazione eventi nelle materie di competenza del Servizio	n. eventi realizzati / n. eventi programmati	>= 90,00 %	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Regolazione del Mercato tutela del consumatore e Ambiente				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Semplificazione Amministrativa</b>				
Promozione dell'utilizzo del cassetto digitale				50,00%
40,00%	Progetto "CCIAA Diffusa - Sportelli itineranti" realizzazione eventi nelle materie di competenza del Servizio	n. eventi realizzati / n. eventi programmati	>= 90%	
60,00%	obiettivo operativo "06_009 - Promozione dell'utilizzo del cassetto digitale"	% realizzazione obiettivo	>= 95%	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Semplificazione Amministrativa				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Economico Finanziario e Partecipazioni</b>				
Realizzazione progettualità del Servizio				50,00%
30,00%	Tempistica trasmissione documentazione contabile di rendicontazione progetti 20%	n. documenti contabili per rendicontazione progetti 20% trasmessi nei tempi richiesti / n. totale documenti contabili richiesti per rendicontazione progetti 20%	100%	
35,00%	Revisione periodica delle partecipazioni pubbliche (art. 20 TUSP)	data delibera di Giunta di approvazione della relazione annuale	entro il 31/12/2025	
35,00%	obiettivo operativo "08_004 - Efficacia nella gestione delle risorse economiche"	% realizzazione obiettivo	>= 95%	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Economico Finanziario e Partecipazioni				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	

PESO INDICATORE	INDICATORE	ALGORITMO	TARGET 2025	PESO OB. INDIVIDUALE
<b>EQ - Programmazione Controllo gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale</b>				
Realizzazione progettualità del Servizio				50,00%
35,00%	Regolamento Albo Camerale (32, comma 1, della legge 69/2009 )	Data delibera di approvazione	entro il 30/09/2025	
35,00%	Regolamento per la disciplina e la gestione dei contratti di sponsorizzazione (per la parte di competenza)	Data presentazione alla Giunta	entro il 31/10/2025	
30,00%	Progetto "CCIAA Diffusa - Sportelli itineranti" - realizzazione customer	realizzazione customer, raccolta ed analisi dei dati, rendicontazione alla Giunta	entro il 31/12/2025	
Accrescimento delle competenze – EQ Servizio Programmazione controllo di gestione qualità - Affari Generali - Gestione documentale				25,00%
100,00%	Accrescimento delle capacità e delle competenze	n. ore di formazione usufruite nell'anno	>= 40 h.	
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture che fanno capo al servizio				25,00%
100,00%	indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti"	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0	



## Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il D.Lgs. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardi, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tale ottica e in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" -, la Camera di Commercio Venezia Rovigo si è da sempre dotata del Piano triennale di azioni positive, nell'ambito del quale, in stretta collaborazione con il CUG camerale, vengono definite specifiche azioni e iniziative di promozione, e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro e tenuto conto anche delle risultanze dell'indagine di benessere organizzativo che la Camera realizza a cadenza biennale. Con l'introduzione del PIAO i contenuti del Piano di Azioni Positive vengono ora definiti in questa specifica sezione e contestualmente approvati.

Di seguito vengono, quindi, indicate le iniziative programmate dalla Camera per il triennio 2025 – 2027, l'attuazione delle quali è monitorata, a livello strategico, con apposito indicatore nell'ambito dell'Obiettivo Strategico n. 7 "Promozione del grado di trasparenza e integrità del Gruppo Camera – implementazione della comunicazione interna/esterna - valorizzazione delle competenze del personale e della parità di genere".

<b>Obiettivo 1:</b> Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente sui temi delle politiche di pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.		
<b>Azioni</b>		<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
1	Indagine di Benessere organizzativo integrata con specifica sezione di rilevazione dei bisogni/esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dalla Camera in tema di pari opportunità	realizzazione dell'indagine di benessere organizzativo con sezione valutazione dal basso entro il 31/05/2025
2	Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere attraverso i vari canali informativi a disposizione della Camera (dati sul personale; studi/documenti utili in materia; Piano azioni positive; ODS specifici; vademecum; ecc.)	aggiornamento annuale pagina intranet e sito dedicata al CUG
3	Attivazione di uno "sportello di ascolto" e/o del Nucleo di ascolto organizzato.	Entro il 31/12/2025
4	Partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione per il contrasto alla violenza contro le donne, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81);	Almeno un corso per ciascuna annualità

**Obiettivo 2:** Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere

<b>Azioni</b>		<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
1	Continuità nell'adozione del lavoro agile con definizione di modalità e criteri idonei a garantire le pari opportunità e l'accesso anche in relazione a specifiche necessità di conciliazione tempi di vita e lavoro	Monitoraggio annuale
2	Mantenere e sostenere l'applicazione della disciplina del lavoro da remoto, del part-time nonché della flessibilità dell'orario di lavoro.	Monitoraggio annuale su utilizzo part-time e lavoro da remoto annuale

**Obiettivo 3:** consolidamento del ruolo del CUG, anche tramite adeguato supporto da parte di tutti gli uffici interessati per il funzionamento operativo dell'organismo, e della collaborazione dello stesso con l'OIV

<b>Azioni</b>		<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
1	Rinnovo del CUG scaduto il 22/07/2024	Entro il 31/12/2025
2	Adesione al portale <i>web</i> ( <a href="https://portalecug.gov.it/">https://portalecug.gov.it/</a> ), con funzione di consolidamento e rafforzamento della rete dei CUG.	Entro il 31/12/2027

**Obiettivo 4:** promozione e sviluppo di azioni per favorire l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità

<b>Azioni</b>		<b>Indicatori e tempi di realizzazione</b>
1	Supporto alla campagna di comunicazione della Regione Veneto/Veneto lavoro - denominata "Abili al lavoro", finalizzata a diffondere e a far conoscere le attività e i principali risultati del Programma stesso e, più in generale, strumenti e misure in favore delle imprese e persone disciplinate dalla L. n. 68/1999	Supporto a due eventi (uno su Venezia e uno su Rovigo) da realizzarsi entro il 31/12/2025
2	Formazione dipendenti del gruppo editor per l'implementazione dell'accessibilità documentale del sito istituzionale	n. 1 percorso formativo entro il 31/12/2025
3	Attuazione art. 2-bis D.L. n. 80 del 06/08/2021	Entro il 31/12/2027

In applicazione del Protocollo d'intesa tra l'Unione Italiana delle Camere di Commercio e il Ministero dello Sviluppo Economico, con delibera di Giunta n. 104 del 18/06/2021 (mandato 2021/2025) è istituito c/o la Camera di Venezia Rovigo il Comitato Imprenditoria Femminile, composto dalle rappresentanti delle Associazioni di categoria, delle Consulte delle Libere Professioni nonché degli organismi sindacali del territorio veneziano e rodigino.

Il Comitato opera nell'ambito della normativa, delle competenze e delle finalità istituzionali proprie dell'Ente Camerale per promuovere, con un'azione capillare e di sostegno alla valorizzazione del ruolo delle donne nel mondo imprenditoriale.

Attualmente, la programmazione per il 2025 prevede le seguenti attività:

- Collaborazione con Unioncamere Veneto: realizzazione di un incontro per sviluppare alcune sessioni di formazione introduttiva sulla certificazione della parità di genere aperte alle imprese del territorio Veneto al fine di promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro e assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile. Il progetto è finanziato da una convenzione con Veneto Lavoro e Unioncamere del Veneto si farà carico della gestione operativa degli eventi. Il “Sistema di certificazione della parità di genere” è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Griaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022) che punta ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.
  
- Iniziative patrocinate dal CIF: nell'ambito della seconda edizione della manifestazione “MAFIE IN VENETO – Presenza nell’economia e nell’ambiente”, che si svolgerà nei giorni 29, 30, 31 gennaio 2025, organizzata dalla Sezione Regionale del Veneto dell'Albo Gestori Ambientali e da Libera, il Comitato Ve/Ro viene coinvolto nell'organizzazione di una giornata - divisa in due sessioni, mattina e pomeriggio – dedicata al mondo femminile, alle donne che fanno impresa, che avviano attività economiche in territori dove è presente e riconoscibile la mafia. Una particolare attenzione non solo al territorio nazionale, ma anche all’estero, con un focus dal Messico, con delle testimonianze di donne imprenditrici in un paese dove la criminalità ha costituito uno stato parallelo. Inoltre, sarà l’occasione per analizzare il ruolo del professionista e consulente che opera a fianco dell’imprenditore, e che subisce assieme al titolare dell’impresa le pressioni criminali.

Inoltre si parlerà di donne che non accettano la cultura mafiosa, sia essa della famiglia o della società in cui vivono, e sperano per sé e per i propri figli un futuro diverso e di legalità. Testimonianze, racconti, storie e uno spettacolo teatrale ci aiuteranno a comprendere come si sviluppano determinate dinamiche.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Analisi del contesto esterno

*(Tratto Dalla Relazione relativa al primo semestre 2023 redatta dalla Direzione Investigativa Antimafia e dalla Relazione relativa al secondo semestre 2023 per quanto riguarda la Provincia di Venezia)*

Il territorio del Veneto è caratterizzato da un consolidato sistema economico e produttivo in continua crescita, in grado di attrarre investimenti sia statali che privati, destinati a potenziare ulteriormente la dotazione infrastrutturale e logistica della Regione. Per quanto concerne il fattore territoriale, si evidenzia come il Veneto sia attraversato da grandi vie di comunicazione, le quali contribuiscono ad agevolare la crescita commerciale delle aree industriali. Tali infrastrutture risultano di fondamentale importanza per fornire alle imprese un accesso immediato alle grandi dorsali di traffico e ai numerosi poli intermodali presenti sul territorio, consentendo anche alle zone più isolate di recuperare il divario economico e sociale rispetto al resto della Regione grazie all'implementazione della rete di collegamenti. Tale vivacità economica attira fortemente gli interessi delle organizzazioni criminali che trovano nella poliedricità del mondo produttivo del Veneto una buona fonte di redditività, in un contesto che agevola, per una pluralità di fattori, il "mimetismo" delinquenziale.

È soprattutto la 'ndrangheta ad essere riuscita, nel tempo, ad accrescere i suoi interessi illeciti nella Regione creando anche delle forme stanziali, proiezioni delle cosche calabresi, i cui interessi si sono espressi non solo nel traffico di stupefacenti ma anche in importanti operazioni di riciclaggio e di reinvestimento di capitali illeciti, così come confermato da pregresse indagini e dalle risultanze processuali delle operazioni "Isola scaligera" e "Taurus" concluse nel 2020.

Il territorio regionale non è risultato esente dagli interessi illeciti della criminalità campana la quale, nel corso degli anni ha dato prova della sua operatività soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Si ricorda nel senso l'operazione "Piano B", condotta dalla DIA di Trieste, che aveva messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI.

Alcune investigazioni del passato hanno evidenziato anche la presenza di soggetti collegati a famiglie siciliane orientate al riciclaggio di capitali illeciti, mediante investimenti immobiliari soprattutto nell'area veneziana. Più di recente, le consorterie palermitane hanno tentato di infiltrarsi nei canali dell'economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali. Ulteriore conferma di tale fenomeno è emersa anche dalle risultanze dell'operazione "Al Pacino" (2021), che ha rivelato l'esistenza di un'associazione per delinquere finalizzata alla commissione di truffe e costituita da un soggetto già noto in altri contesti investigativi per i legami con la famiglia MAZZEI di Catania.

La criminalità pugliese ha spinto i suoi interessi in questo territorio grazie alla cellula del clan DI COSOLA di Bari attiva nel traffico di droga; mentre per la commissione di reati predatori sarebbe emersa l'operatività di pregiudicati foggiani e brindisini.

Nell'ambito dell'indagine "Levante", condotta dalla DIA di Bari nel febbraio 2022, è stata riscontrata la presenza nel territorio vicentino di alcuni soggetti appartenenti a un'associazione a delinquere, ritenuta vicina al clan PARISI di Bari, finalizzata al riciclaggio, autoriciclaggio, trasferimento fraudolento di valori, appropriazione indebita ed estorsioni.

Parallelamente all'attività di natura giudiziaria, il contrasto alla criminalità organizzata nel territorio si è sviluppato anche sul fronte della prevenzione amministrativa grazie ad alcuni provvedimenti prefettizi emessi nei confronti di società operanti nei settori del noleggio veicoli, dell'armamento ferroviario, dei rifiuti, delle costruzioni edili e del trasporto, risultate riconducibili a propaggini sia della 'ndrangheta che della camorra.

Come sopra accennato, la vivacità economica del territorio rappresenta una valida opportunità anche per quelle organizzazioni criminali che, sebbene operanti fuori dai contesti mafiosi, sono da sempre interessate al perseguimento di obiettivi illeciti attraverso l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico-finanziarie di truffe, finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici.

Sul territorio è stata, inoltre, riscontrata la presenza di strutture criminali di origine straniera dedite prevalentemente al traffico di stupefacenti, immigrazione clandestina, tratta di esseri umani e sfruttamento della prostituzione. Più di recente, a seguito della sentenza emessa dal Tribunale di Verona inerente l'operazione "Karakatitza" del 2014, è stata riscontrata la presenza, oltre che in quel territorio, anche nelle province di Vicenza, Venezia, Bologna, Modena, Reggio Emilia e Brescia, della mafia russa – Vor v zakone – Ladri nella legge, organizzazione criminale caratterizzata dall'uso di metodologie mafiose, riscontrate sia nella forza intimidatrice basata, tra l'altro, sulla disponibilità di armi, sia per la conseguente condizione di assoggettamento e omertà a cui venivano sottoposti i medesimi connazionali. Ulteriore riscontro della presenza di mafie etniche sul territorio Veneto si rinviene nell'arresto, avvenuto nell'ottobre 2022, di un cittadino nigeriano esponente dell'omonima mafia del Cult Maphite, giudiziariamente riconosciuta dal Tribunale di Torino nell'ambito del processo denominato «Maphite – bibbia verde».

#### Provincia di Venezia

Importanti riscontri investigativi e giudiziari succedutisi nel tempo hanno evidenziato come anche il territorio di questa Provincia sia di particolare interesse non solo per le organizzazioni criminali autoctone ma anche per quelle provenienti dal sud Italia e dall'estero da sempre alla ricerca di nuovi territori in cui estendere i propri traffici illeciti.

A Venezia e nell'hinterland infatti è stata riscontrata la presenza della criminalità calabrese dedita, soprattutto, ad acquisire aziende in crisi di liquidità, tramite usura ed estorsioni. Aspetto questo evidenziato dagli esiti dell'operazione "Tetris", conclusa dalla Guardia di finanza di Venezia e dai Carabinieri di Padova lo scorso anno, nell'ambito della quale sono stati ricostruiti alcuni episodi estorsivi e usurari in danno di imprenditori locali perpetrati da alcuni soggetti appartenenti al clan BOLOGNINO collegato alla cosca GRANDE ARACRI di Cutro (KR).

Nel tempo è stato ravvisato anche l'interesse della camorra, in particolare quello dei CASALESI la cui presenza emerge sin dagli anni '90. Nel senso giova evidenziare l'operazione "At Last" (2019) conclusa a Venezia dalla Polizia di Stato, che ha consentito di ricostruire le capacità del clan di permeare l'economia legale della provincia mediante il tipico metodo mafioso, sebbene nel semestre gli intervenuti esiti processuali non hanno confermato l'agire mafioso dell'associazione.

Al di fuori dei contesti mafiosi, nel semestre rilevano gli esiti dell'operazione "Black delta", conclusa il 24 gennaio 2023 dai Carabinieri di Venezia nei confronti di 6 soggetti, la quale ha disvelato un collaudato sistema di corrottele che ha visto coinvolti imprenditori e funzionari pubblici finalizzato al rilascio dei c.d. "permessi a costruire". L'indagine, inoltre, ha rilevato il "malaffare" riguardo la distribuzione di ingenti quantitativi di mascherine durante il periodo dell'emergenza sanitaria COVID, evidenziando una notevole "speculazione" posta in essere dall'organizzazione.

Pregresse attività d'indagine hanno documentato, inoltre, la presenza nel territorio veneziano e in altre province venete di sodalizi criminali stranieri. Al riguardo, il 10 gennaio 2023 i Carabinieri di Venezia hanno eseguito una misura cautelare nell'ambito dell'operazione "Hope"22 a carico di 8 persone ritenute responsabili di traffico e spaccio di cocaina e detenzione illecita di armi. Nel medesimo contesto investigativo è stato disposto il sequestro di beni e denaro per un valore complessivo di circa mezzo milione di euro.

Il successivo 6 giugno 2023, i Carabinieri di Venezia e Mestre, nell'ambito dell'operazione "Spiderman", hanno disarticolato un sodalizio multietnico dedito allo spaccio di eroina, individuando l'esistenza di un vero e proprio laboratorio adibito al taglio, frazionamento e confezionamento dello stupefacente.

Va infine evidenziato che esiste il Protocollo d'Intesa tra la Regione del Veneto, le Parti Sociali, l'ANCI Veneto, l'UPI Veneto, la Banca d'Italia, Unioncamere del Veneto e il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali del Veneto, al fine di promuovere e diffondere la cultura della legalità e della cittadinanza responsabile, contribuendo a prevenire e contrastare il fenomeno delle infiltrazioni criminali nel tessuto sociale e produttivo. Il Protocollo prevede specifiche azioni di contrasto all'abusivismo commerciale e alla contraffazione mediante la promozione di specifici progetti e strumenti legislativi, iniziative di monitoraggio relative ai settori economici in crisi e maggiormente esposti alle infiltrazioni da parte della criminalità organizzata e mafiosa, quale strumento di prevenzione da attuare con l'eventuale supporto dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e della Banca d'Italia, l'adozione di provvedimenti di concessione di finanziamenti alle imprese che tengano conto del rating di legalità quale elemento di premialità.

Con la successiva Relazione relativa al secondo semestre 2023 redatta dalla Direzione Investigativa Antimafia sono state aggiornati i dati:

Il 5 settembre 2023, i Carabinieri di Venezia, in collaborazione con la Polizia tedesca, ha posto fine alla latitanza di un soggetto, già condannato in via definitiva alla pena dell'ergastolo, poiché ritenuto responsabile dell'omicidio commesso con modalità mafiose a Paola (CS) nel maggio del 2003. Il predetto, che aveva inizialmente fissato la propria dimora sul territorio veneto, è stato rintracciato sull'isola di Sylt della Germania.

Il 6 settembre 2023, i Carabinieri di Vicenza hanno eseguito un'operazione denominata "Villa Tacchi" che ha portato alla disarticolazione di una organizzazione criminale dedita allo spaccio di stupefacenti, con l'arresto di 22 nigeriani. Il trasporto della droga, così come documentato dall'indagine, era assicurato dai c.d. bodypackers "corrieri ovulatori". L'attività ha, inoltre, documentato che l'organizzazione garantiva l'assistenza economica e legale agli associati e ai loro familiari, in caso di impreviste attività di contrasto poste in essere dalle forze di polizia.

Il 12 settembre 2023, la Polizia di Stato di Padova ha eseguito il decreto di confisca a carico di un soggetto di origini siciliane, stanziale in Veneto, già condannato in primo grado, poiché ritenuto il capo di un sodalizio criminale che perpetrava truffe nel nord Italia al fine di favorire il clan MAZZEI-CARCAGNUSI di cosa nostra catanese. In particolare, il citato sodalizio, servendosi di numerose società di comodo, acquistava cospicui quantitativi di merce senza versare il corrispettivo, trovando base logistica in due Comuni della provincia di Padova. Il patrimonio sottoposto a confisca ammonta a un valore di circa 10 milioni di euro.

Il 12 dicembre 2023, la Guardia di finanza di Venezia, nell'ambito dell'operazione "Play dirty", ha eseguito un provvedimento cautelare nei confronti di 9 persone ritenute gravemente indiziate di associazione per delinquere finalizzata alla commissione di frode fiscale e contributiva. Contestualmente sono stati altresì sottoposti a sequestro i beni aziendali di 14 società, italiane ed estere, intestate a prestanome compiacenti gestite ma di fatto dagli indagati.

#### Provincia di Rovigo

Nella provincia, territorio basato su un'economia prettamente agricola, nel corso degli anni non è stata registrata la presenza di soggetti affiliati o "vicini" alle storiche organizzazioni di tipo mafioso.

Tuttavia, anche a Rovigo si riscontra la presenza di sodalizi criminali dediti al traffico ed allo spaccio di stupefacenti. Nel semestre si è conclusa un'operazione condotta dalla Guardia di finanza di Torino che, sebbene incentrata su un lucroso traffico internazionale di cocaina, operato

da un sodalizio multietnico nelle province di Torino e Asti e con ramificazioni in Lombardia, Veneto, Toscana, Sicilia e Sardegna, ha consentito di trarre in arresto il capo di origini albanesi, residente nel Polesine.

#### [Indice di criminalità 2024](#)

Si fornisce, infine, un ulteriore contributo mediante l'estrazione dei dati ricavati dal Sole 24 Ore riguardanti la classifica nazionale delle province con riferimento all'indice della criminalità anno 2024 : <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>

Tipologia reati	VENEZIA			ROVIGO		
	Posizione nella classifica nazionale suddivisa per province (tot. 106)	Denunce / 100.000 abitanti	Numero totale denunce	Posizione nella classifica nazionale suddivisa per province (tot. 106)	Denunce / 100.000 abitanti	Numero totale denunce
Usura	103	0,0	0	15	0,4	1
Associazione per delinquere	41	0,5	4	45	0,4	1
Associazione di tipo mafioso	25	0,1	1	89	0,0	0
Riciclaggio e impiego di denaro	9	9,7	81	25	5,3	12

### Analisi del contesto interno

Relativamente al contesto interno si sottolinea che dalla relazione annuale redatta dal RPCT per l'anno 2024, non emergono segnalazioni di fenomeni corruttivi di alcun tipo, né procedimenti disciplinari a carico del personale.

Per un approfondimento si rinvia al testo integrale pubblica sul sito istituzionale e scaricabile al seguente link:

<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/Corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

### Anticorruzione

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, prevede l’articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un’azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale si realizza mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre aggiornamenti. In data 13 novembre 2019 l’Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il PNA 2019 con deliberazione n. 1064. In data 3 febbraio 2022 l’Autorità ha presentato degli specifici orientamenti all’interno del seminario rivolto a tutti i RPCT d’Italia, che risultano pubblicati sul proprio sito istituzionale *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 - www.anticorruzione.it”*. Con decisione del Consiglio dell’Autorità del 21 giugno 2022 è stata approvata la bozza preliminare del PNA e disposta la consultazione pubblica dello Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 fino al 15 settembre 2022. Con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 è stato definitivamente approvato il PNA 2022.



Per la definizione di corruzione si evidenzia che la nozione di corruzione ricomprende tutte le azioni o omissioni, commesse o tentate che siano penalmente rilevanti, poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare, suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico e/o di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione e suscettibili di integrare altri fatti illeciti pertinenti. Pur in assenza, nel testo della Legge nr. 190/2012 di uno specifico e chiaro riferimento alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto normativo, in coerenza con i principali orientamenti nazionali ed internazionali, è improntata alla gestione del rischio. Infatti, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012, art. 1, comma 5, il P.T.P.C.T. *“fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”*. Pertanto, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza/sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO non è *“un documento di studio o di indagine ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione”*; infatti, il P.T.P.C.T. è uno strumento recante misure di prevenzione aventi contenuto organizzativo. Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino fenomeni di *maladministration* come, per esempio, l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'agire amministrativo *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il P.T.P.C.T./sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO individua, pertanto, misure che riguardano tanto l'imparzialità oggettiva, volta ad assicurare le condizioni organizzative che consentono scelte imparziali, quanto l'imparzialità soggettiva del funzionario per ridurre i casi di ascolto privilegiato di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. In coerenza con le direttive contenute nel P.N.A., il P.T.P.C.T./sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO della CCIAA di Venezia Rovigo intende perseguire tre macro obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità dell'amministrazione di prevenire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso l'applicazione dei principi di etica, integrità e trasparenza.

Attraverso il P.T.P.C.T. l'amministrazione sistematizza e descrive un “processo”, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione.

#### [Il processo di redazione e approvazione della Sezione/P.T.P.C.T.](#)

La Giunta camerale, con delibera n. 241 del 20 dicembre 2017, ha confermato l'avv. Mario Feltrin quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Camera di Commercio di Venezia Rovigo. La sezione del Piano è stata redatta in conformità alle linee guida di Unioncamere aggiornate a dicembre 2023.

La sezione è stata elaborata dall'Ufficio Privacy Anticorruzione Trasparenza, il quale supporta il R.P.C.T. in maniera permanente, e successivamente è stata oggetto di confronto con il



responsabile del Servizio Programmazione Controllo di Gestione Qualità - Affari Generali - Gestione documentale, nonché soggetto che ha predisposto il P.I.A.O.

### Ruoli e responsabilità

La strategia di prevenzione della corruzione attuata dall'Ente tiene conto della strategia elaborata a livello nazionale e definita all'interno del P.N.A. Detta strategia, a livello decentrato e locale, è attuata mediante l'azione sinergica di plurimi soggetti, di seguito indicati con i relativi ruoli, compiti e funzioni. Gli attori della strategia di prevenzione del rischio di corruzione operano in funzione della adozione, della modificazione, dell'aggiornamento e dell'attuazione del piano sono rappresentati come di seguito:

la numerosità dei soggetti che in Camera di commercio, unitamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), si preoccupano di operare correttamente in tema d'integrità e rispettare il dettato normativo, è così articolata:

la figura di primo piano del **Responsabile della prevenzione** è stata accuratamente delineata nella Circolare n. 1 del 2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica, che ha esplicitato i doveri previsti a suo carico nella Legge 190. La figura del R.P.C.T. è stata interessata dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne rafforza il ruolo; prevede poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Ora il responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.).

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

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

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

In tal senso, si prevede, da un lato, la facoltà all'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, co. 1

lett. h), d.lgs. 97/2016). Dall'altro lato, si prevede che la relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione anche all'OIV (art. 41, co. 1, lett. l), d.lgs. 97/2016). Oltre ai compiti attribuiti dal legislatore, il RPCT è stato anche indicato quale soggetto tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno dell'apposito allegato ciò al fine di assicurare l'inserimento effettivo dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) (cfr. Delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016).

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

Dal punto di vista più operativo, l'attività di risk management è promossa e sviluppata dal **Segretario Generale**, indipendentemente dal fatto che egli sia il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero abbia delegato tale funzione ad altro soggetto per motivate esigenze organizzative. Il Segretario generale in ogni caso deve:

- assicurare la piena funzionalità dell'organismo di valutazione (O.I.V.), del R.P.C.T. e degli eventuali auditor esterni;
- assicurare i collegamenti informativi e funzionali tra organi interni di controllo e organi di indirizzo;
- proporre agli organi di indirizzo e attuare ogni iniziativa, anche esterna, tesa a diffondere la cultura dell'integrità e della trasparenza e della legalità.

In particolare, tale ultima attività implica l'adozione del codice di comportamento, la strutturazione del sistema disciplinare ad esso connesso, dell'attività di comunicazione e formazione del personale, degli obblighi di trasparenza.

In quanto vertice della struttura amministrativa, il Segretario Generale provvede altresì al coinvolgimento e alla responsabilizzazione di tutta la **dirigenza**. Ciascun dirigente, per la propria area di competenza, in materia di anticorruzione è tenuto a svolgere attività informativa nei confronti del R.P.C.T, dei referenti e dell'autorità giudiziaria, partecipare al processo di gestione del rischio, proporre le misure di prevenzione, assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione, adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e comunque osservare le previsioni contenute nella sezione.

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

L'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC; monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso; promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

L'OIV è tenuto a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance; esprime inoltre il parere obbligatorio sul codice di comportamento dell'amministrazione. Verifica, altresì, che la sezione e i relativi specifici allegati sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

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

**Dipendenti e collaboratori** dell'ente, nonché tutti i soggetti che stipulano contratti con la Camera, infine, sono chiamati all'osservanza del P.T.P.C.T. e del Codice di comportamento e sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito, tutelati dagli opportuni strumenti di garanzia: in particolare all'atto della stipula dei contratti di fornitura di beni e servizi è prevista una clausola risolutiva espressa, nel caso di violazione degli obblighi di cui al Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) e del Codice di comportamento della Camera di Commercio.

**Il Responsabile per l'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.)** è 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. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, ed è avvenuta con Determinazione del Segretario Generale n. 5 del 16.1.2017, individuando il Dr. Giacomo de' Stefani, dirigente camerale.

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

La "gestione del rischio corruzione (integrità di processo)" 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 la gestione del rischio di integrità si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività. Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

- mappatura dei processi relativi alla gestione caratteristica dell'Ente;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio;
- monitoraggio.

La mappatura consiste nell'individuazione dei processi maggiormente critici dal punto di vista della gestione dell'integrità; deve essere effettuata per le Aree di rischio individuate dalla normativa e dal P.N.A.:

- A. Acquisizione e progressione del personale;
- B. Contratti pubblici - Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

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

Le 4 Aree si articolano in Sotto-Aree e queste, a loro volta, in Processi. Oltre alle 4 Aree obbligatorie, sono state individuate le seguenti Aree di rischio:

- Area E: sorveglianza e controlli, riferita agli specifici compiti di vigilanza e garanzia a tutela del mercato che la Camera svolge in materia di metrologia legale, sicurezza e conformità dei prodotti, manifestazioni a premio e sanzioni amministrative;
- Area G: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, riferite a processi comuni ad altre PA.

La mappatura dei processi contenuti nelle diverse aree di rischio e selezionati dalla Camera è allegata al presente Piano (Allegato 2 – Registro del Rischio).

In via sintetica, i processi a rischio sono stati raggruppati nelle seguenti Aree:

Aree a rischio				
N.	Tipo Area	Descrizione	Grado di rischio	Valore di rischio
1	AREE GENERALI	A) Acquisizione e gestione del personale	BASSO	3,12
2	AREE GENERALI	B) Contratti pubblici	MEDIO	5,76
3	AREE GENERALI	C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	BASSO	2,11
4	AREE GENERALI	D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	MEDIO	4,03
5	AREE SPECIFICHE	E) Area sorveglianza e controlli	BASSO	3,70
7	AREE GENERALI	G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	MEDIO	4,22

Va ribadito che nel Piano si utilizza lo schema e la mappatura dei processi camerali forniti da Unioncamere, all'interno del quale sono stati selezionati i processi (ed eventuali sottoprocessi) ritenuti maggiormente a rischio corruzione, che sono contenuti nel documento denominato "Registro del Rischio", allegato al presente Piano. Con riferimento all'area di rischio B) Contratti pubblici, si è proceduto ad utilizzare l'impostazione suggerita da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Si evidenzia altresì il fatto che, essendo la Camera di Commercio di Venezia Rovigo munita di certificazione ISO 9001:2015, il sistema Qualità stesso rappresenta uno strumento di mitigazione del rischio, in quanto consente di monitorare costantemente l'efficacia delle procedure e il rispetto dei relativi tempi di evasione.

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

A tal proposito A.N.A.C., nelle indicazioni per l'aggiornamento del Piano (Determinazione nr. 12 del 28.10.2015), precisa che le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori" e fa quindi un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

La descrizione del **monitoraggio** è riportata nell'apposita Sezione del presente Piano.

La Legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il P.T.P.C.T./sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Come è noto, uno degli elementi portanti del Piano, in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di *maladministration* e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in "generali", perché contenute in prescrizioni normative, e "ulteriori", caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull'intera organizzazione.

Ai fini dell'aggiornamento del Piano, il R.P.C.T. promuove, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, volta a:

- ✓ confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare il Piano;
- ✓ mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- ✓ per ogni processo proporre/aggiornare misure obbligatorie e ulteriori;
- ✓ per ogni processo a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita dal Piano e di seguito descritta.

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio. In particolare, le schede utilizzate per l'analisi del rischio comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dalla Camera, seguendo le proprie specificità operative.

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

- per ciascuna Area, processo i possibili rischi di corruzione;

- 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) carenza di controlli;
  - k) altri fattori (specificati nelle singole schede di analisi del rischio);
- per ciascun processo e per ciascun rischio, le misure 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;
- la tempistica entro la quale mettere in atto le misure per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio prende spunto dalle indicazioni del PNA per la valutazione del grado di rischio dei propri processi. Si è deciso, quindi, di adeguare il presente Piano alle indicazioni del PNA in merito alla Motivazione della misurazione applicata; a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Lo schema seguito (un esempio) è riportato di seguito:

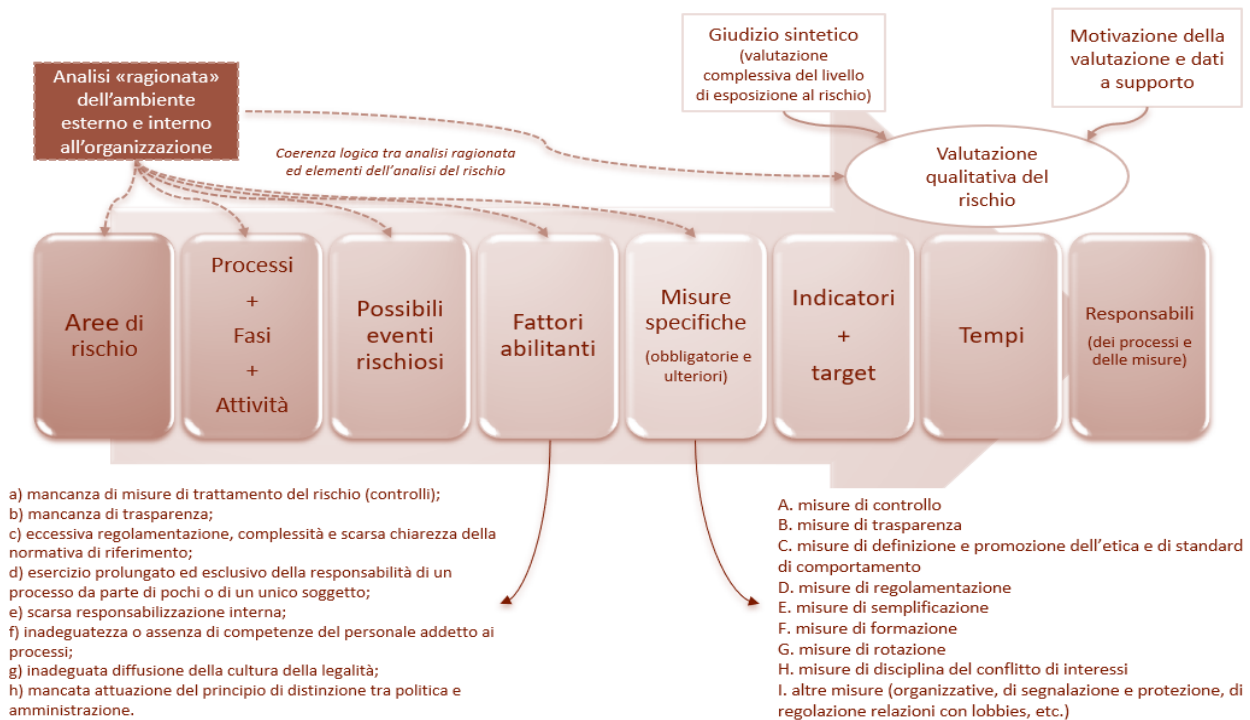
<b>Giudizio sintetico</b> (valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio)	<b>Motivazione della misurazione applicata e dati a supporto</b>
<b>Medio-Alto</b>	Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (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 il calcolo 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 15), ALTO (da 15,01 a 25).

Di seguito, il modello utilizzato:



Figura 1: modello adottato per l'analisi e valutazione del rischio



Di seguito è rappresentato il modello di scheda adottato per l'analisi dei rischi; le singole schede di rischio sono in allegato al presente Piano :

Scheda rischio AREA A		A) Acquisizione e gestione del personale					Grado di rischio	Valore del rischio	
PROCESSO	A.1	RESPONSABILE di processo		Rischio di processo			MOTIVAZIONE della valutazione del rischio.		
POSSIBILI RISCHI (di processo, fase o attività)	Fattori abilitanti (selezionare dal menù a tendina)	OBBIETTIVO (selezionare dal menù a tendina)	MISURE SPECIFICHE (anche con fasi e/o modalità di attuazione, se si tratta di misure particolarmente complesse)	Misura obbligatoria / ulteriore (o/u) (selezionare dal menù a tendina)	Tipologia di misura (selezionare da menù a tendina)	INDICATORE		Target (Valore desiderato dell'indicatore)	TEMPI termine per l'attuazione delle Misure

Di seguito si riporta l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dalla Camera, tenuto conto delle novelle legislative intervenute in materia ed, in particolare, sulla base delle disposizioni contenute nei PNA approvati da ANAC.

Tipologia di misura	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	Dirigenti	Misura in atto
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	Dirigenti	Misura attuabile qualora ricorra la fattispecie



Tipologia di misura	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	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 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.	Dirigenti	Misura in atto
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	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 di comportamento portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi	Dirigenti	Misura in atto
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Misure di inconfiribilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità	Dirigenti	Misura in atto
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	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	Dirigenti	Misura in atto
<b>PTPCT e formazione</b>	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	Dirigenti	Misura in atto

Tipologia di misura	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
		- Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti		
<b>PTPCT e rotazione ordinaria</b>	Misure di rotazione	Per la struttura della Camera, l'applicazione di procedure di rotazione risulta essere inattuabile, per le ridotte dimensioni della Camera. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."	Dirigenti	Misura in atto
<b>Trasparenza</b>	Misure di trasparenza	- rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013. - 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).	Dirigenti	Misura in atto
<b>Whistleblowing</b>	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.	Dirigenti	Misura in atto
<b>Controllo</b>	Misure di controllo	- effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti 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, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.	Dirigenti	Misura in atto

## Regolamenti camerali:

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo si è dotata di molti regolamenti, al fine di disciplinare in dettaglio determinati procedimenti amministrativi, con ciò riducendo sensibilmente la discrezionalità dei dipendenti nell'attività lavorativa e, conseguentemente, la possibilità di fenomeni corruttivi.

Tra i regolamenti adottati, tutti pubblicati nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito camerale: (<https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/disposizioni-general-dl/atti-general-dl>), si segnalano i seguenti:

- Manuale di gestione del protocollo, flussi documentali, archivi
- Regolamento adempimenti ex artt 14 e 47 Dlgs\_33-2013 (deliberazione Consiglio n. 9 del 19.7.2024)
- Regolamento Affidamenti diretti (Delibera Consiglio n.17 del 21-07-2023)
- Regolamento Affidamento Avvocati Esterni
- Regolamento alienazione patrimonio immobiliare
- Regolamento anticipazioni indennità anzianità
- Regolamento assegnazione d'ufficio dei domicili digitali alle imprese e società e per la loro iscrizione nel Registro delle imprese (Deliberazione Consiglio n.12-2022)
- Regolamento Avvocatura camerale (allegato a Delibera n. 20 del 18-02-2022)
- Regolamento camerale per l'applicazione delle sanzioni amministrative per gli Agenti d'affari in mediazione
- Regolamento Consiglio (deliberazione Consiglio. n. 16 del 21-10-2020)
- Regolamento CUG
- Regolamento dati sensibili e giudiziari DG 281
- Regolamento di organizzazione (Deliberazione Consiglio n.21 del 31/10/2023)
- Regolamento Esercizio funzioni associate art. 2 co. 2 lett. h) i) L. 580/93
- Regolamento funzionamento cassa interna
- Regolamento Giunta (delibera Consiglio n. 16 del 21-10-2020)
- Regolamento incarichi extraistituzionali (Delibera del Consiglio Camerale n. 12 del 16-06-2023)
- Regolamento incentivo funzioni tecniche (D.G.144-12/10/2020; D.Con.13-21/10/2020)
- Regolamento internazionalizzazione imprese
- Regolamento patrocini
- Regolamento per contributi a partecipazioni dell'Ente camerale in organismi non societari
- Regolamento per gli interventi economici camerali a sostegno dell'economia locale della Camera di Commercio
- Regolamento per l'esecuzione dei controlli a richiesta ai sensi dell'art. 5 del Decreto 21 aprile 2017, n. 93
- Regolamento per la disciplina del diritto di accesso documentale e del diritto di accesso civico e generalizzato
- Regolamento procedimenti amministrativi ( Delib.Cons.16-06-2023)
- Regolamento rapporto lavoro tempo parziale - Allegato a Delibera del 17-06-2019
- Regolamento sanzioni diritto annuale
- Regolamento servizio ispettivo
- Regolamento sponsorizzazioni e convenzioni
- Regolamento sui criteri per la nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici per l'aggiudicazione di contratti pubblici di appalto e concessioni banditi dalla Camera di Commercio

- Regolamento sul controllo analogo
- Regolamento sull'accesso agli impieghi nella Camera di Commercio di Venezia Rovigo (Delibera Consiglio n.22 del 31/10/2023)
- Regolamento utilizzo sale camerale
- Regolamento videosorveglianza (deliberazione Consiglio n. 11 del 22/07/2022)
- Regolamento per la gestione delle partecipazioni e degli incarichi in organismi esterni della Camera di Commercio di Venezia Rovigo (deliberazione Consiglio camerale n. 10 del 19.7.2024)
- Regolamento delle prove d'esame d'idoneità all'esercizio dell'attività di agente d'affari in mediazione di cui al D.M. 300/90 (deliberazione C.C. n. 11 del 19-07-2024)
- Regolamento disciplinante gli incarichi di Elevata Qualificazione e le altre tipologie di posizioni di responsabilità" (delibera Consiglio n. 21 del 31/10/2023)
- Disciplina lavoro da remoto

### Codice di comportamento

Con determinazione Presidenziale n. 11 dell'11/2/2016 è stato adottato, previa approvazione da parte dell'OIV, il Codice di Comportamento della Camera di Commercio di Venezia Rovigo Delta Lagunare, che è stato oggetto di valutazione preventiva da parte del personale. Sui contenuti del Codice di comportamento sono state effettuate giornate formative con cadenza biennale, nel 2016, nel 2018 e nel 2020.

Nel 2021 è stato effettuato un aggiornamento del Codice di comportamento, alla luce delle Linee Guida emanate dall'Anac nel 2020.

Con delibera di Giunta n. 161 del 10 settembre 2021, è stata approvata la bozza dell'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, come riformulato dall'art. 1 co. 44 della legge n. 190/2012 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione").

Tale aggiornamento è stato caldamente sollecitato dall'ANAC – Autorità Nazionale anticorruzione – con la delibera n. 177/2020: Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, la quale ha altresì indicato la procedura per l'adozione del Codice attraverso le seguenti fasi:

1. proposta su iniziativa del Responsabile per la prevenzione della corruzione (in sigla RPCT);
2. una volta approvata la prima bozza di aggiornamento del Codice, va avviata la procedura partecipativa aperta, che vede il coinvolgimento dei diversi stakeholders dell'Ente, oltre che del personale e organizzazioni sindacali, che possono formulare osservazioni e proposte di modifica;
3. adozione definitiva del Codice a cura dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, previo parere obbligatorio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Amministrazione, il quale verifica che lo stesso sia conforme a quanto previsto dalla normativa citata in premessa e a quanto contenuto nelle linee guida dell'ANAC.

Essendo concluse le prime due fasi, senza che siano pervenute osservazioni o proposte di modifica alla bozza di aggiornamento del Codice di comportamento, approvato dalla Giunta con il citato provvedimento n. 161/2021; l'OIV ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, in data 2 novembre 2021, per cui è stata approvata definitivamente la proposta di aggiornamento del Codice di comportamento.

### Misure di disciplina del conflitto di interesse

Tutto il personale è stato informato nel corso degli incontri formativi, che si sono tenuti nel mese di aprile 2016 e poi replicati nel 2018, nel 2020 e nel 2021 sull'esistenza di tale obbligo, che è stato esplicitato nel Codice di comportamento dei dipendenti camerali, con la predisposizione di apposita modulistica reperibile nell'intranet.

### Il Conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici

Con delibera della Giunta n. 56 del 3/04/2017 è stato approvato il Regolamento sui criteri per la nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici per l'aggiudicazione di contratti pubblici di appalto e concessioni banditi dalla Camera di Commercio, il cui art. 4, co. 1 lett. b) prevede che "i componenti non devono trovarsi in una delle condizioni previste dall'art. dall'art. 77, commi 5 e 6, del D.lgs. 50/2016" e, a tal fine, prima dell'insediamento della commissione di gara devono rendere tempestivamente apposita dichiarazione recante l'indicazione dell'insussistenza delle suddette incompatibilità.

### Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali; Partecipazione a convegni, congressi e seminari

La Camera, con delibera di Consiglio n. 12 del 16/06/2023, ha approvato il nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali da parte dei dipendenti della Camera di Commercio, con la predisposizione di apposita modulistica: l'elenco degli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, oltre alla trasmissione del medesimo al Dipartimento della Funzione Pubblica.

### Pantouflage

La legge 190/2012, introducendo il comma 16 ter, all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha stabilito che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti". In sostanza tale disposizione riguarda il divieto di svolgere successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro attività derivanti da situazioni lavorative pregresse ed, in quanto tali, incompatibili. Su tale tema, la stessa ANAC ha espresso il parere 18/02/2015 AG/08/2015/AC, il quale specifica che detta normativa «mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto». La norma è rivolta ai dipendenti nel senso più ampio del termine e ricomprende anche i soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Essa rappresenta uno dei punti di forza della strategia di prevenzione della corruzione nell'ambito del P.N.A.

Inoltre è opportuno rafforzare l'informazione su tutto il personale, al fine di scoraggiare comportamenti impropri anche dei dipendenti non dirigenti. Per quanto riguarda i bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici viene inserito l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque

attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità.

Infine viene inserita apposita clausola negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

#### Rotazione del personale

Con Ordini di servizio n.5 del 6/02/2024 e n. 9 del 25/3/2024 , sono state effettuate rotazioni del personale.

Più in generale, come auspicato nella circolare n.1/2013 del DFP anche in riferimento alla dirigenza, data la presenza di un organico ridotto, ovvero di competenze estremamente specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, si è provveduto con diversi accorgimenti organizzativi, quali: la previsione di una gestione collegiale (compresenza di almeno un altro addetto) in determinate fasi del procedimento più esposte di altre al rischio di corruzione; la previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato; lo svolgimento di controlli a campione sugli atti gestiti da personale che non può ruotare; la programmazione di un affiancamento per il trasferimento di competenze per poter attuare, in prospettiva, la vera e propria rotazione.

#### Tutela del whistleblower

L'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower". La norma è stata modificata ad opera del d.lgs. 179/2017 e nel 2023, con l'entrata in vigore del d.lgs. 24 /2023, in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato: ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela, già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In particolare, la norma de qua garantisce il pubblico dipendente che, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Secondo le disposizioni della normativa vigente e del PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

La Camera, in relazione alla procedura prevista dall'art. 6, 4° co. del codice di comportamento per il personale camerale, con Determinazione del Dirigente Area 3 n. 112 del 23.09.2022 ha acquistato una piattaforma informatica esclusivamente dedicata, sviluppata per soddisfare le più rigide esigenze in fatto di sicurezza e riservatezza, punto essenziale della procedura di whistleblowing. La gestione degli accessi e dei dati avviene infatti nel rigoroso rispetto del quadro normativo e certificato dagli standard della norma ISO/IEC 27001 (sistema di gestione delle informazioni), garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati.



## Formazione

In materia di anticorruzione e trasparenza è stata realizzata una giornata di formazione, a cura del RPCT e del Servizio Amministrazione Trasparente, svoltasi il 10 ottobre 2024.

Da segnalare che nel mese di ottobre è stato inoltre attivato un corso obbligatorio per tutto il personale camerale denominato "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa", organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## Il diritto di accesso civico generalizzato

Con deliberazione di Consiglio n. 23 del 16 dicembre 2022 la Camera ha aggiornato il Regolamento per la disciplina del diritto di accesso documentale, del diritto di accesso civico e generalizzato, che al suo interno prevede anche il "registro degli accessi", pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" e aggiornato con cadenza semestrale.

## **Trasparenza**

La trasparenza costituisce la misura cardine dell'intero impianto di prevenzione della corruzione delineato dal legislatore all'interno della Legge 190/2012, in forza del dettato dell'art. 1 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato ed innovato dal successivo D.Lgs. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Le attività ed i servizi erogati dalla Camera sono improntati ai principi normativi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, come attesta la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente". Lo scopo della trasparenza attuata dalla Camera si sostanzia nel garantire e favorire forme diffuse di controllo da parte degli *stakeholder* sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, condivisione di avvisi pubblici e massima partecipazione.

I commi 35 e 36, dell'articolo 1 della Legge 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare un apposito decreto legislativo, sfociato nel cosiddetto "Decreto Trasparenza", D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Successivamente il D.Lgs. 25.05.2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, nr. 190 e del D.Lgs. nr. 33/2013, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, nr. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni", il cosiddetto Freedom of Information Act (FOIA), ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto "Decreto Trasparenza".

Ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013, la trasparenza concorre "ad attuare il principio democratico e i principi sanciti dalla Costituzione Italiana di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino" (art. 1, commi 1 e 2 del D.Lgs. 33/2013).

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, la trasparenza viene assicurata, nel contemperamento



altresì “dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”, attraverso l’istituto dell’accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini, mediante le varie tipologie di accesso contemplate nell’attuale impianto normativo:

- Accesso documentale riservato ai soggetti interessati e portatori di un interesse diretto, concreto e attuale, in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e seguenti della Legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni);
- Accesso civico “semplice” correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link “Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Accesso Civico”;
- Accesso “generalizzato” (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, aggiornato dal successivo D.Lgs. n.97/2016) che determina il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Il comma 2 dell’art. 5 del Decreto Trasparenza stabilisce che: “chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” seppur “nel rispetto dei limiti relativo alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”. Lo scopo dell’accesso generalizzato è quello “di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione del dibattito politico”.

L’Amministrazione ritiene di perseguire la trasparenza, quale obiettivo di trasparenza sostanziale, la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività dell’amministrazione ed il libero e illimitato esercizio dell’accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati. Tali obiettivi hanno la funzione di indirizzare l’azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- elevati livelli di trasparenza dell’azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti, dei funzionari e dei Dirigenti, confermando un maggior coinvolgimento di questi ultimi sia in fase di redazione che di attuazione e monitoraggio del P.T.P.C.T.
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell’integrità nella gestione del bene pubblico;
- la necessità di privilegiare obiettivi tesi all’informatizzazione e digitalizzazione delle procedure e della gestione documentale anche con il portare a compimento l’analisi dei processi dell’ente;
- l’opportunità di proseguire nella revisione e aggiornamento, di regolamenti della Camera, al fine di introdurre opportuni elementi di coordinamento con i principi delineati dal P.T.P.C.T.;
- la necessità di coordinare i contenuti del P.T.P.C.T. con gli strumenti di programmazione e di gestione operativa dell’Ente;
- la necessità, di prevedere ed attuare la standardizzazione delle procedure e la stesura e pubblicazione di linee guida o protocolli operativi, assicurando trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti, contribuendo così a migliorare la qualità dell’azione amministrativa e a rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini e dei fruitori le modalità di lavoro della Camera;

- la necessità di garantire la formazione generale e della formazione specifica al personale, anche e soprattutto con approccio valoriale, pur tenendo conto delle limitate risorse disponibili;
- la necessità di presidiare con modalità che ne garantiscano l'effettiva continuità, aggiornamento e verifiche su tempestività e completezza della pubblicazione delle informazioni, avvalendosi di una struttura organizzativa interna da costituire per il presidio operativo, quale Ufficio di Piano per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, su temi e attività inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nonché per l'aggiornamento della pubblicazione delle informazioni e la gestione dei rispettivi strumenti, in coerenza con le linee guida ANAC di volta in volta emanate;
- la semplificazione del linguaggio e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti pubblicati da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Nella homepage del sito istituzionale dell'Ente è prevista una sezione denominata "Amministrazione trasparente", strutturata secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, aggiornato dal D.Lgs. 97/2016. L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina e la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web. Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310 e successive modifiche ed integrazioni. La pubblicazione dei dati sul sito web istituzionale viene mantenuta aggiornata, secondo le indicazioni fornite da ANAC, alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016, l'art. 14 del D.Lgs. 33/2013.

Il sito web è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente e costante sul proprio operato, promuovere e consente l'accesso ai propri servizi, promuove nuove relazioni con i cittadini, con le imprese, con le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) attesta la veridicità e l'attendibilità riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dalla normativa, nonché l'aggiornamento dei dati medesimi in attuazione delle direttive emanate dagli organi competenti in materia (delibere ANAC). Il Nucleo di valutazione verifica altresì la coerenza tra gli obiettivi del Piano, quelli indicati nel Piano della performance e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico gestione e che la valutazione della performance tiene conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Unitamente alla misurazione dell'effettiva presenza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, la Camera si pone come obiettivo di proseguire nel miglioramento della qualità complessiva del sito web istituzionale, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità.

Dal 25 maggio 2018 è direttamente applicabile in Italia il Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, il cosiddetto GDPR. In data 19/09/2018 è entrato in vigore del Decreto Legislativo nr. 101/2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. 196/2003, alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679.

L'art. 2-ter del D.Lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento UE 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, D.Lgs. 33/2013), occorre che la Camera, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali verificati che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

E' altresì opportuno verificare che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, avvenga nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del Responsabile del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, cosiddetta "minimizzazione dei dati", e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde all'esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, vanno scrupolosamente attuate le specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, in caso di dubbi o incertezze applicative i soggetti che svolgono attività di gestione della trasparenza possono rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al

rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

#### Vigilanza sugli obblighi in materia di trasparenza

L'articolo 43, comma 3, del decreto legislativo nr. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza coordina, sovrintende e verifica l'attività degli incaricati; accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Il R.P.C.T., sulla base dell'attività di monitoraggio e delle eventuali criticità rilevate, valuterà l'opportunità di intraprendere azioni correttive.

L'aggiornamento di taluni dati, informazioni e documenti deve avvenire in modo "tempestivo" secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 33/2013. Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difforni rispetto alle finalità della norma. Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini utenti e pubblica amministrazione, si definisce quanto segue: "è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro giorni 30 dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti."

Al fine di assicurare la costante integrazione dei dati presenti all'interno del sito web istituzionale si ritiene di promuovere Direttive, circolari e istruzioni operative sulla gestione dei flussi manuali e informatizzati, fermo restando:

- per i flussi automatici di pubblicazione dei dati correlati alla gestione automatizzata degli atti, l'implementazione dei flussi medesimi e il loro monitoraggio;
- per i flussi non automatici di pubblicazione, la definizione di procedure necessarie e correlate alla gestione non automatizzata degli atti. Attraverso verifiche periodiche si assicurerà la gestione corretta degli stessi in termini di celerità e completezza della pubblicazione.

La trasmissione deve essere effettuata nei formati di tipo aperto, ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 nr. 82, che consentano la riutilizzabilità, ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006 nr. 36, decreto legislativo 7 marzo 2005 nr. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003 nr. 196, aggiornato dal D.Lgs. n. 101/2018 di recepimento del Regolamento EU 2016/679 e successive modificazioni.

La trasmissione deve avvenire con riferimento a tutti i documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione e, sotto il profilo temporale, deve essere effettuata tempestivamente e, comunque, entro limiti temporali utili per consentire ai Responsabili della pubblicazione di adempiere integralmente agli obblighi di pubblicazione.

Gli obblighi di trasmissione rientrano nei doveri d'ufficio e la relativa omissione o parziale attuazione è rilevante sotto il profilo disciplinare, fatte salve le misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. L'inadempimento degli obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Dirigenti, delle rispettive Aree / settori di competenza e dei singoli dipendenti. Le sanzioni pecuniarie amministrative per le violazioni degli obblighi in merito alla trasparenza sono indicate dal D.Lgs. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

Il R.P.C.T. svolge la sua funzione assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

L'Adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, così come aggiornato e modificato, è altresì oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e dal regolamento sui controlli interni dell'Ente.

La tabella relativa agli adempimenti sulla trasparenza si trova in allegato al presente Piano.

## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 La struttura organizzativa

La CCIAA di Venezia Rovigo è articolata in 4 Aree dirigenziali, ciascuna delle quali affidata ad una posizione dirigenziale. Al vertice della struttura vi è il Segretario Generale al quale, oltre ad una specifica area dirigenziale, fa capo la Struttura in Staff che lo supporta nei processi trasversali all'intera organizzazione.

Struttura del Segretario Generale: prevede tre unità in staff che supportano il Segretario generale in funzioni che sono trasversali all'intera organizzazione:

- Avvocatura camerale disciplinata da apposito regolamento;

e due posizioni di lavoro di elevata qualificazione:

- Servizio - Risorse umane e sviluppo organizzativo (Gestione risorse Umane - Trattamento economico e giuridico del personale - gestione fondi e contratti integrativi - Sviluppo Organizzativo - Formazione - supporto Ufficio procedimenti disciplinari - Relazioni sindacali;
- Servizio - Programmazione controllo di gestione qualità - Affari Generali (Programmazione - Sistema gestione qualità - Segreteria Generale - Segreteria di presidenza e di direzi. - Gestione documentale - Struttura di supporto OIV - SMVP e metodologie di valutazione);

#### ➤ AREA 1 - PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO

L'area comprende le seguenti materie : Progetti internazionali - Promozione del territorio - Gestione Bandi voucher e contributi - Pid e orientamento al lavoro - Comunicazione - URP - Statistica e studi - Sito e Intranet.

Nell'ambito della stessa è prevista una posizione di lavoro di elevata qualificazione:

- Servizio Promozione e Sviluppo del Territorio.

#### ➤ AREA 2 - AMMINISTRAZIONE INTERNA.

L'area comprende le seguenti materie: Gestione risorse economico finanziarie - Bilanci - Gestione partecipazioni - Diritto Annuo - Provveditorato –Patrimonio -ICT e sviluppo informatico - Supporto contabilità AS Mercato.

Nell'ambito della stessa sono previste due posizioni di lavoro di elevata qualificazione:

- Servizio economico finanziario e partecipazioni;
- Servizio patrimonio e provveditorato;

#### ➤ AREA 3 - REGOLAZIONE DEL MERCATO AMBIENTE TRASPARENZA E PRIVACY. L'area comprende le seguenti materie: Metrico e Vigilanza - Protesti e Sanzioni - Marchi e Brevetti - Tutela consumatore - Crisi d'impresa - Privacy Anticorruz. e trasparenza - Ambiente - Segnalazioni Agenti d'Affari in Mediazione.

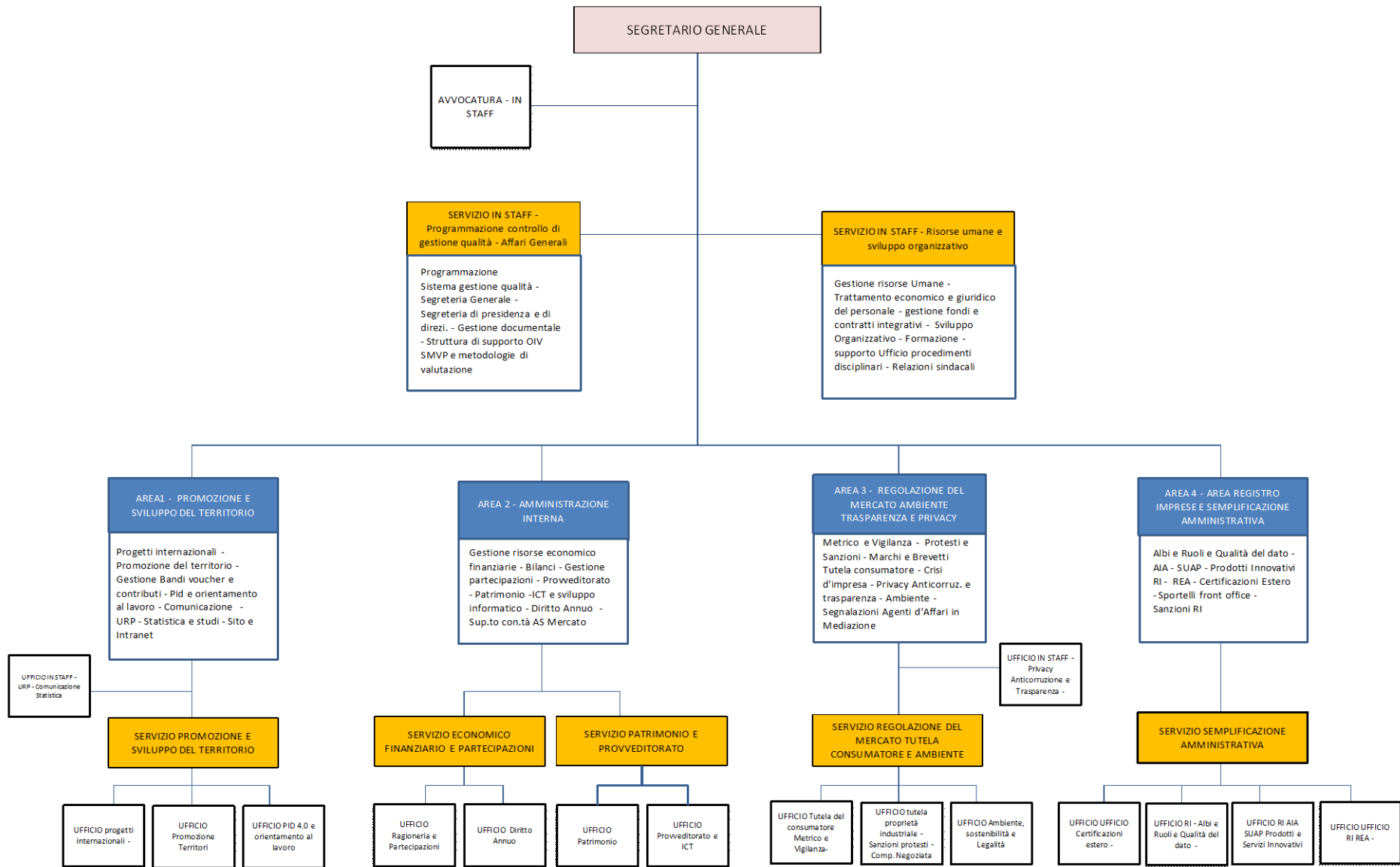
Nell'ambito della stessa è prevista una posizione di lavoro di elevata qualificazione:

- Servizio Regolazione Del Mercato Tutela Consumatore e Ambiente

#### ➤ AREA 4 - AREA REGISTRO IMPRESE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA.

L'area comprende le seguenti materie: Albi e Ruoli e Qualità del dato - AIA - SUAP - Prodotti Innovativi - RI - REA - Certificazioni Estero - Sportelli front office - Sanzioni RI.

Di seguito la sintesi grafica:





## Livelli organizzativi

La CCIAA di Venezia Rovigo conta attualmente (con aggiornamento al 01/01/2025) n. 119 dipendenti di cui:

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%
Dirigenti	2	1	3	2,52%
Funzionari e EQ	11	24	35	29,41%
Istruttori	19	54	73	61,35%
Operatori Esperti	2	5	7	5,88%
Operatori	1	0	1	0,48%
<b>Totali</b>	<b>35</b>	<b>84</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

Nelle tabelle che seguono si riportano alcuni dati di sintesi del personale per ciascuna Area dirigenziale.

Dotazione di personale per area (dati aggiornati al 01/01/2025)		
Area Dirigenziale	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato
Staff SG e Area 1 Promozione e Sviluppo del Territorio	37	0
Area 2 Amministrazione Interna	23	0
Area 3 Regolazione del Mercato Ambiente Trasparenza e Privacy	17	0
Area 4 Registro Imprese e Semplificazione Amministrativa	42	0
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>	<b>0</b>

Ampiezza media delle unità organizzative	
Staff SG e Area 1 Promozione e Sviluppo del Territorio	n. unità
Avvocatura camerale – Ufficio in Staff	1
<b>Servizio RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO</b>	<b>8</b>
<b>Servizio PROGRAMMAZIONE CONTROLLO GESTIONE QUALITÀ – AA.GG. – GESTIONE DO.LE</b>	<b>10</b>
<b>Servizio PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO</b>	<b>8</b>
Ufficio Promozione territori	3
Ufficio PID 4.0 e Orientamento al lavoro	3
Ufficio Progetti internazionali	2
Ufficio in staff - URP - Comunicazione Statistica - Sito	9
SG - Dirigente Area 1	1
<b>Totale complessivo Staff SG e Area 1</b>	<b>37</b>
<b>Media di personale per Unità Organizzativa</b>	<b>4,63</b>
AREA 2 - Amministrazione interna	n. unità
<b>Servizio ECONOMICO FINANZIARIO E PARTECIPAZIONI</b>	<b>10</b>
Ufficio Ragioneria e partecipazioni	6
Ufficio Diritto Annuo	4
<b>Servizio PATRIMONIO E PROVVEDITORATO</b>	<b>12</b>
Ufficio Patrimonio	6
Ufficio provveditorato e ICT	6
Dirigente Area 2	1

<b>Ampiezza media delle unità organizzative</b>	
<b>Totale complessivo Area 2</b>	<b>23</b>
<b>Media di personale per Unità Organizzativa</b>	<b>3,8</b>
Area 3 Regolazione del Mercato Ambiente Trasparenza e Privacy	<b>n. unità</b>
Ufficio in Staff - Privacy Anticorruzione e Trasparenza	<b>2</b>
<b>Servizio Regolazione del Mercato Tutela del Consumatore e Ambiente</b>	<b>14</b>
Ufficio tutela del consumatore metrico e vigilanza	7
Ufficio tutela proprietà industriale - Sanzioni protesti - Comp. Negoziata CI	4
Ufficio Ambiente, sostenibilità e Legalità	3
Dirigente Area 3	<b>1</b>
<b>Totale complessivo Area 3</b>	<b>17</b>
<b>Media di personale per Unità Organizzativa</b>	<b>3,4</b>
AREA 4 - Registro Imprese e semplificazione amministrativa	<b>n. unità</b>
<b>Servizio SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA</b>	<b>42</b>
Ufficio certificazioni Estero	4
Ufficio RI - Albi e Ruoli e Qualità del dato	11
Ufficio RI AIA SUAP Prodotti e Servizi Innovativi	15
Ufficio RI REA	12
Dirigente Area 4	<b>0</b>
<b>Totale complessivo Area 4</b>	<b>42</b>
<b>Media di personale per Unità Organizzativa</b>	<b>8,4</b>
<b>Media personale per Area Dirigenziale</b>	<b>29,75</b>

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con l'evolversi della situazione sanitaria connessa all'epidemia da Covid-19 l'utilizzo del lavoro agile è diventato sempre meno misura per il contenimento del fenomeno pandemico a favore di un graduale ripensamento delle modalità organizzative del lavoro pubblico, incentrate sui concetti chiave di orientamento ai risultati, flessibilità, autonomia, responsabilizzazione e finalizzate a rafforzare da un lato l'efficienza della pubblica amministrazione e dall'altro, migliorare la qualità e la trasparenza dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il quadro regolatorio sul lavoro agile, iniziato con la Legge 22/05/2017 n. 81 (art.18-21) e proseguito con numerosi interventi normativi (anche a causa dell'epidemia sanitaria da Covid-19), si è completato con la definitiva sottoscrizione di Aran e parti sociali del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali lo scorso 16/11/2022 in attuazione del Patto per l'innovazione e la coesione sociale del 10/03/2021.

Il nuovo contratto collettivo facendo proprie gran parte delle "linee guida della funzione pubblica in materia di lavoro agile", ha introdotto per la prima volta la disciplina del **lavoro a distanza** (titolo IV), articolandolo nelle due tipologie di seguito riportate e lasciando ad ogni Amministrazione la facoltà di scelta tra le due modalità lavorative

- ✓ "lavoro agile": come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata mediante un Regolamento aziendale e accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa deve essere eseguita in parte all'interno delle sedi dell'Amministrazione e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- ✓ "lavoro da remoto": come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, da prestare con vincoli di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una

modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Alle suddette disposizioni si è aggiunta la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, Paolo Zangrillo cosiddetta "direttiva salva fragili" emanata il 29/12/2023 che prevede accordi individuali mirati e misure organizzative specifiche a salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

Questa Camera di Commercio ha regolamentato la disciplina del lavoro a distanza nelle sue forme del lavoro agile e del lavoro da remoto come propria modalità organizzativa consentendo ai dipendenti una maggiore conciliazione dei tempi di vita-lavoro senza tuttavia ridurre la qualità e quantità di servizi resi all'utenza. In particolare, con determinazione del Segretario Generale n. 29 dell'08/03/2023 è stato adottato il disciplinare del lavoro da remoto e, a seguire, con atto gestionale n. 2 dell'11/05/2023 quello relativo al lavoro agile.

In particolare, per quest'ultimo, la disciplina ha trovato una prima applicazione in via sperimentale fino al 30/09/2024, successivamente confermata con nuovi accordi fino al 30/06/2025, e attualmente, oggetto di una nuova revisione al fine di estendere a tutto il personale interessato, che gestisce attività telelavorabili, almeno un giorno in lavoro agile. Di seguito si riporta una sintesi della situazione sul lavoro agile al 31/12/2024.

I dati del lavoro agile nella CCIAA Venezia Rovigo				
Periodo di riferimento	ANNUALITÀ 2024			
Persone in lavoro agile	n. 40 unità su n. 116 (n- unità personale in servizio nel corso del 2024 esclusi i dirigenti) pari al 34,48%. Di seguito il dettaglio per Area e per incarico di responsabilità e genere a decorrere dal 01/01/2025:			
	Dimensioni	n. unità in SW	n. unità tot	% SW
	Area 1	6	36	16,67
	Area 2	15	22	68,19
	Area 3	9	16	56,25
	Area 4	10	42	23,81
	Posizioni Organizzative	0	7	0
	Responsabili Servizio	5	12	41,67
	Responsabili Ufficio	35	97	36,08
	Personale senza incarico	11	33	33,33
	Maschi	29	83	34,40
Femmine	6	36	16,67	
N. GG / mese	Il personale attualmente in lavoro agile (previa stipula di apposito accordo) può beneficiare di una o due giornate lavorative indipendentemente dal ruolo di responsabilità rivestito. Unica eccezione è rappresentata da una unità di personale riconosciuta "fragile" che, ai sensi della normativa vigente, è autorizzata al lavoro agile per l'intero orario lavorativo.			

## I dati del lavoro agile nella CCIAA Venezia Rovigo

Criteri di individuazione delle risorse utilizzati	<p>Di seguito si riportano i principali criteri applicati al fine di individuare le unità che nel corso del 2024 hanno potuto beneficiare del lavoro agile. Occorre precisare che, a seguito confronto con le organizzazioni sindacali avvenuto lo scorso mese di dicembre, gli stessi sono stati integrati al fine di estendere (dal 2025) a tutto il personale interessato che gestisce attività telelavorabili almeno una giornata di smartworking.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contingente massimo annuo di personale che può essere adibito a Lavoro Agile è pari al 35% del numero dei dipendenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.</li><li>• il Segretario generale può valutare situazioni eccezionali debitamente documentate che prevedano l'accesso al Lavoro Agile ai dipendenti che si trovano in condizioni di necessità non coperte da altre misure, anche con il superamento della percentuale come sopra individuata;</li><li>• l'Amministrazione è tenuta in ogni caso a riconoscere la stessa priorità alle richieste formulate da:<ol style="list-style-type: none"><li>a) lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992;</li><li>b) lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge n. 104/1992;</li><li>a) lavoratrici o lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'art. 1 comma 255 della Legge n. 205/2017.</li></ol></li></ul>
Perimetro di applicazione	<p>Con Atto gestionale n. 1 del 14/04/23 è stata approvata la mappatura dei processi/attività lavorabili da remoto e in lavoro agile secondo le regole stabilite dall'art. 4 del disciplinare approvato e che tengono conto di criteri che non devono sussistere nel processo/attività (Rilevanza del contatto con l'utenza esterna; ridotta programmabilità delle attività; livello alto di collegialità delle attività; impossibilità di misurazione e monitoraggio delle attività/processi).</p>
KPI eventualmente utilizzati per il monitoraggio delle prestazioni	<p>Nell'accordo di lavoro agile sottoscritto da ciascun dipendente devono essere indicati gli obiettivi con indicatori e target chiari e misurabili. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione annuale delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutto il personale, che fa riferimento a risultati e comportamenti. Infatti, il/la dipendente in lavoro agile ordinario lavorerà a distanza solo una quota parte del proprio tempo, continuando a svolgere in presenza la maggior parte delle proprie attività.</p> <p>In generale, ai fini della verifica del miglioramento del/i processo/i, nell'ambito del/dei quale/i è stato attivato il Lavoro Agile, sono individuati idonei indicatori scelti nell'ambito del Sistema PARETO (ove possibile) e si tiene, inoltre, conto dei risultati della customer annuale sui servizi camerali.</p>

## Delineazione linee di programmazione

PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLA CCIAA	
Finalità del ricorso al Lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permettere ai dipendenti camerale la possibilità di organizzare il lavoro anche nel rispetto di esigenze di situazioni familiari e personali</li><li>• Consolidare e sviluppare capacità tecniche e soft skills, digitali e non, del personale coinvolto</li><li>• Miglioramento nell'erogazione di "servizi" e nella restituzione di "output" a domanda (riduzione tempi di risposta; minori oneri per spostamenti verso l'ente)</li><li>• promozione di servizi innovativi per le imprese</li></ul>
Obiettivi di implementazione e soggetti coinvolti	<p>Per il 2025 si prevede un ampliamento del lavoro agile a favore, non solo dei dipendenti interessati (che gestiscono attività telelavorabili), ma anche della dirigenza in allineamento con quanto disposto dal C.C.N.L. 2019-2021 Funzioni locali sottoscritto il 16/07/2024.</p> <p>Di seguito si riportano i criteri oggetto di confronto con le OO.SS. (concluso nel mese di dicembre 2024) che troveranno applicazione nel corso del 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Superamento della previsione di un contingente massimo;</li><li>- Il lavoro agile può essere svolto 1 giorno a settimana;</li><li>- I lavoratori che si trovano in una delle condizioni sotto elencate possono beneficiare del lavoro agile due volte a settimana:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992;</li><li>✓ Lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge n. 104/1992;</li><li>✓ Lavoratrici o lavoratori che siano <i>caregivers</i> ai sensi dell'art. 1 comma 255 della Legge n. 205/2017.</li></ul></li></ul> <p>I lavoratori neo assunti, non potranno usufruire del lavoro agile durante il periodo di prova.</p>

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale e piano formativo

#### OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE

L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n.113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione strategica "trasversale", che ha la funzione di assorbire al suo interno una pluralità di atti riferibili negli enti locali, tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale – P.T.F.P. (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001).

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale (prevista all'art. 39, primo comma, della L. n. 449/97), in precedenza assolta mediante l'adozione, da parte della Giunta camerale, del suddetto P.T.F.P., confluiscono altresì la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del D.Lgs. n.165/2001) e il Piano della formazione del personale.

I due riferimenti applicativi della norma di cui sopra (D.L. n. 80/2021) sono:

- Il D.P.R. n. 81/2022, che ha individuato gli adempimenti soppressi per effetto dell'introduzione del PIAO, e tra questi, per la parte qui d'interesse, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 1 del decreto);
- Il D.P.C.M. n. 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, le scadenze e le sanzioni in caso di omessa o tardiva adozione.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale **definisce il quadro generale delle scelte organizzative e gestionali dell'Ente, con particolare riferimento a quelle assunzionali**, adottate per far fronte - nel triennio in esame - agli obiettivi che si intendono perseguire, come individuati nella sezione relativa alla pianificazione strategica e in coerenza con la programmazione finanziaria (Relazione previsionale e programmatica e Preventivo economico), tenendo conto dello scenario economico e normativo in cui l'Ente si troverà ad operare anche in virtù della conclusione del processo di razionalizzazione avviato con la riforma delle Camere dal D.Lgs. n. 219/2016.

In particolare, la presente sezione del PIAO per il triennio 2025-2027:

1. riassume il quadro normativo di riferimento - inerente il fabbisogno di personale e il piano formativo - ed assume come base di partenza la dotazione organica fissata dal Decreto Ministeriale 16 febbraio 2018, per poi rimodularla in funzione degli obiettivi che l'Ente intende raggiungere;
2. effettua la ricognizione delle eccedenze e delle situazioni di soprannumero di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001);
3. stima il fabbisogno quantitativo di personale per il triennio 2025 - 2027 per far fronte alle funzioni assegnate alla Camera di Commercio in seguito alle modifiche apportate alla L. n. 580/93 dal D.Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016 (concernente l' *"Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura"*), dal Decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 16/2/2018 (*"Riduzione delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale"* in GU. n. 57 del 9.3.2018, che all'art. 7, primo comma, ha fissato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio), dal Decreto MISE 7 marzo 2019 (*"Ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale"*), oltre che alle attività esercitate e dipendenti da Accordi, Convenzioni ed altri moduli collaborativi attuati dall'Ente;
4. tiene conto dei limiti finanziari nella programmazione delle assunzioni disposti dalle leggi di Bilancio di anno in anno in vigore;
5. individua il fabbisogno qualitativo: profili professionali di cui disporre in relazione agli obiettivi da conseguire;
6. programma le assunzioni nelle diverse forme previste e gli Istituti collegati normativamente alla gestione delle Risorse Umane (part-time e formazione).

Quindi, con la presente programmazione s'intende procedere, nel rispetto dei vincoli finanziari derivanti dalla dotazione organica di approvazione ministeriale, all'acquisizione di competenze che abbiano una radice nei profili ridotti per cessazioni, ponendo però l'attenzione alle funzioni assegnate alla Camera di Commercio dalla riforma.

La presente sezione del PIAO 2025-2027 potrà essere oggetto di modifiche in funzione di mutate esigenze di contesto normativo ed in funzione di sopravvenute necessità organizzative e funzionali dell'Ente, che comportino una variazione improcrastinabile del fabbisogno di personale inizialmente individuato.

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSUNZIONI E DI SPESE PER IL PERSONALE)

L'interpretazione del quadro normativo vigente è piuttosto complessa; tale complessità è dovuta al fatto che si affiancano – e in parte sovrappongono – allo stato attuale, **due complessi di norme**, uno **“speciale”**, specifico per il sistema camerale, ed uno **“generale”**, fondato sul D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.

Disposizioni “generali”	
articoli 6, 6-ter, 30, 33, 34, 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.	<p>Prevedono in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e modulazione della dotazione organica, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6);</li> <li>- ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, pena il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro e la nullità degli atti posti in essere (art. 33);</li> <li>- comunicazione dei dati del piano al Dipartimento Funzione Pubblica entro trenta giorni dall'adozione (art. 6-ter);</li> <li>- mobilità “per ricollocazione” di personale in disponibilità (art. 34 e 34-bis), preventiva rispetto al concorso;</li> </ul> <p>modalità di reclutamento del personale e di passaggio diretto tra amministrazioni diverse (art. 35 e art. 30).</p>
art. 2, comma 13, del D.L. n. 95/2012	Prevede l'accoglimento di domande di ricollocazione presentate da personale iscritto negli elenchi di disponibilità.
articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	Introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione.
articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022	Soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO.
articolo 4, comma 1, lett. c) del D.P.C.M. n. 132/2022	Contenente gli Schemi attuativi del PIAO: Piano-tipo, con la guida alla compilazione.
Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate con D.P.C.M. 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.	
Linee guida sull'accesso alla Dirigenza Pubblica (Decreto 28/09/2022, adottato ai sensi dell'art. 3, comma 6, del D.L. n. 80/2021).	Contiene indicazioni operative in materia di procedure e soluzioni metodologiche per il reclutamento della dirigenza pubblica.
In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma ( <a href="https://piao.dfp.gov.it">https://piao.dfp.gov.it</a> ) che permette di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.	



<b>Disposizioni “generali”</b>	
Decreto Ministeriale del 22/07/2022 in G.U. n. 215 del 14/09/2022	Definisce le “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, ai sensi dell’art. 6-ter, primo comma, del D.Lgs. n. 165/2001.
Decreto del 26/12/2023 attuativo dell’art. 3-ter del D.L. n. 44/2023 (convertito in L. n. 74/2023), che disciplina il contratto di apprendistato e di formazione e lavoro nella P.A..	Definisce i criteri e le procedure per favorire il reclutamento di giovani nella P.A. con contratti a termine (un percorso di ingresso nella P.A. che potrà poi consolidarsi alla scadenza del contratto di apprendistato).
Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, adottate con provvedimento del 06/10/2022 e redatte dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità.	
Decreto del 20/06/2023 in G.U. n. 173 del 26/07/2023	Definisce le “Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati”.
Direttiva MIPA (Zangrillo) del 23/03/2023 avente come oggetto la “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.	Fornisce una serie di “indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione, e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze” del personale, con l’obiettivo a regime di innalzare l’efficacia e l’impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando nel contempo l’utilizzo delle risorse disponibili.
Direttiva MIPA (Zangrillo) del 28/11/2023 contenente “nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”.	Promuove, tra l’altro, il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale (in particolar modo per la dirigenza).
Direttiva MIPA (Zangrillo) del 29/11/2023 avente come oggetto il “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.	Il documento individua due leve (sensibilizzazione e formazione) su cui forgiare la cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro.
CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022	Il riferimento riguarda in particolare gli artt. 13 e 15 afferenti le Progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali).

<b>Disposizioni “speciali”</b>	
art. 3 “Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazioni delle sedi e del personale” del D.Lgs. n.219/16 ed art. 7 del D.M. 16.2.2018	Si dispongono la programmazione dei fabbisogni e la possibile rideterminazione dell’organico tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento individuati dal MISE con decreto del 07/03/2019 (emanato ai sensi dell’art. 7 terzo comma del D.M. 16.2.2018).  L’art. 7, primo comma, del D.M. 16.2.2018 ha fissato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio.

<p>comma 9 e 9 bis dell'art.3 del D.Lgs. n.219/16</p>	<p>Sulle suddette disposizioni "speciali" si è innestata la norma (comma 9-bis dell'art.3 del D.Lgs. n. 219/16) inserita dall'art. 1 comma 450 della legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019), che ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino a completamento delle procedure di mobilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. n.219/16, le Camere di commercio non oggetto di accorpamento (come la CCIAA di Venezia Rovigo) possano procedere all'assunzione di nuovo personale nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, nel rispetto delle procedure di ricollocazione del personale soprannumerario previste dalle norme sopra citate.</p>
<p>Decreto MISE 7 marzo 2019 "Ridefinizione dei servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale"</p>	<p>Ha formalizzato i servizi e le attività che le Camere di Commercio sono tenute a svolgere sul territorio nazionale e individuato gli ambiti prioritari di intervento nel settore promozionale.</p>

La medesima Legge di bilancio per l'anno 2025 (L. n. 207 del 30/12/2024) non ha modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle Camere di Commercio che, pertanto, resta regolato, anche per il 2025, dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del d.lgs. n. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal D.Lgs. n. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge). Quindi, anche per il 2025, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle CCIAA accorpate o non interessate da accorpamento saranno possibili, previa programmazione dei fabbisogni, solo nei limiti stabiliti dall'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs. n. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della L. 145/2018), fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata (ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001).

Pertanto, anche per l'anno 2025, la possibilità di procedere a nuove assunzioni deve rispettare il limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell'anno 2024, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

## LA SITUAZIONE ATTUALE

L'art. 7, primo comma, del Decreto del Ministero per lo Sviluppo Economico del 16/2/2018 (che ha fatto seguito al D.Lgs. n. 219/2016) "Riduzione delle Camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale" ha approvato le dotazioni organiche al 31/12/2019 di tutte le Camere di Commercio.

Per la Camera di Venezia Rovigo, la dotazione è stata aggiornata con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024, come di seguito riportato:

Dirigenti	Area Funzionari (ex Cat. D)	Area Istruttori (ex Cat. C)	Area Operatori Esperti (ex Cat. B)	Area Operatori (ex Cat. A)	Totale
<b>4</b>	<b>36</b>	<b>82</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>131</b>

Questa dotazione rappresenta il limite numerico tenuto in considerazione per esprimere in termini finanziari il valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.212.201,31) – vedi tabella seguente), che si ottiene "riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri

corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento”.

“Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del P.T.F.P., potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dell’art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Tale rimodulazione individua quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni” (vedasi punto 2.1 delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicate in G.U. n. 173 del 27/07/2018 – D.P.C.M. 08/05/2018).

Inoltre, nel rispetto del suddetto valore massimo, l’Ente può procedere con il reclutamento di personale annuale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente.

**Il valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.212.201,31) è espresso in dettaglio nella seguente tabella:**

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DELIBERATA GIUNTA N. 4 DEL 29/01/2024	RETRIBUZIONE E TABELLARE CON E.P. CONGLOBATO	13-ESIMA	INDENNITÀ A' COMPARTO A CARICO BILANCIO	INDENNITÀ EX 3/4 LIVELLO	IMPONIBILE LORDO ANNUO*	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	4	173.596,80	14.466,40	-	-	188.063,20	44.933,94	15.985,37	248.982,51
AREA FUNZIONARI	36	835.644,60	69.637,05	2.138,40	-	907.420,05	216.809,87	77.130,70	1.201.360,63
AREA ISTRUTTORI	82	1.754.215,34	146.184,61	4.270,56	-	1.904.670,51	455.082,93	157.948,29	2.517.701,72
AREA OPERATORI ESPERTI	8	152.276,08	12.689,67	358,08	516,48	165.840,31	39.624,23	12.334,37	217.798,91
AREA OPERATORI	1	18.283,31	1.523,61	37,08	64,56	19.908,56	4.756,75	1.692,23	26.357,54
<b>TOTALE</b>	<b>131</b>	<b>2.934.016,13</b>	<b>244.501,34</b>	<b>6.804,12</b>	<b>581,04</b>	<b>3.185.902,63</b>	<b>761.207,72</b>	<b>265.090,96</b>	<b>4.212.201,31</b>

\* comprende stipendio base (retribuzione tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni area con elemento perequativo conglobato, come da CCNL 16/11/2022), tredicesima, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

Per la verifica del rispetto del tetto di spesa vengono utilizzati:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni area, come da CCNL 16.11.2022 (con l’elemento perequativo conglobato);
- l’indennità di comparto a carico del bilancio, l’indennità ex terzo/quarto livello;
- gli oneri previdenziali ed assistenziali e l’IRAP.

Tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell’ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell’organico fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali. Sono pertanto escluse dai calcoli le voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto e della Dirigenza, compresi i “Differenziali stipendiali” (ex progressioni economiche orizzontali). Infatti, continua a permanere il rispetto delle disposizioni di cui all’art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 “Modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi della L. n 124 del 7.8.2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”. In

particolare, l'art. 23 comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 dispone che *“al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, dal 1.1.2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...”*.

La situazione organica della Camera di Commercio Venezia Rovigo al 31/12/2024 è la seguente:

AREA	DOTAZIONE ORGANICA EX DM 16/02/2018 - All D di cui delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024 (TESTE), confermata al 01/01/2025	POSTI VACANTI	PERSONALE PT	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 31/12/2024	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 01/01/2025
DIRIGENTI	4	3	-1	0	3	3
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	36	35	-1	3	34,3889	34,3889
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	82	73	-9	17	68,3889	68,5889
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	8	7	-1	0	7	7
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	1	1	0	0	1	1
TOTALE	131	119	-12	20	113,7778	113,9778

Con la riclassificazione del personale del Comparto Funzioni Locali, che è entrata in vigore il 1° aprile 2023 ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, è avvenuta la sostituzione delle categorie (A, B, C, D) con le Aree, al fine di conseguire l'attualizzazione delle declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche con l'obiettivo del riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Infatti, il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del medesimo Contratto stabilisce l'articolazione del personale in 4 aree, che corrispondono a 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente: Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

In esito alla riclassificazione del personale (comunicazione di servizio del S.G. n. 5 del 28/03/2023), l'Ente camerale ha quindi sostituito - nella declinazione della dotazione organica - le categorie (A, B, C, D) con le nuove quattro Aree di Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione (aree che, per comodità, sono comunque state evidenziate - nelle tabelle del presente documento - in abbinamento alle preesistenti categorie) individuando i nuovi profili professionali al loro interno (det. S.G. n. 146 del 17/10/2023), nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16/11/2022.

Alla situazione organica al 31/12/2024 di cui alla precedente tabella corrisponde un **costo del personale in servizio al 31/12/2024** (invariato anche al 01/01/2025) pari ad una spesa finanziaria complessiva inferiore a quella della dotazione di approvazione ministeriale, come di seguito evidenziata:

AREA	PERSONALE AL 31/12/2024 teste	IMPONIBILE LORDO ANNUO*	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	3	141.047,40	33.700,46	11.989,03	186.736,88
FUNZIONARI ED EQ	35	882.213,94	210.787,38	74.988,18	1.167.989,50
ISTRUTTORI	73	1.695.621,31	405.134,80	140.179,10	2.240.935,21
OPERATORI ESPERTI	7	145.110,27	34.671,20	8.810,27	188.591,74
OPERATORI	1	19.908,56	4.756,75	1.692,23	26.357,54
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>	<b>2.883.901,48</b>	<b>689.050,58</b>	<b>237.658,81</b>	<b>3.810.610,87</b>

\* comprende stipendio base (retribuzione tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni area con elemento perequativo conglobato, come da CCNL 16/11/2022), tredicesima, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

## LA RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE

L'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare (da commi 4 a 8 omissis)".

In sostanza, l'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 impone di verificare sia eventuali situazioni di soprannumero sia anche eccedenze di personale nelle singole aree, e ciò sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere.

Come si evince dalle tabelle sopra riportate, alla data del 31.12.2024 (come anche al 01/01/2025) non vi è personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata dal Ministero, anzi è evidente - pur a fronte di incrementi delle attività e delle competenze camerali - la deficienza dell'organico rispetto a quanto stabilito dallo stesso Ministero vigilante: tra l'altro, a fronte di una vacanza di organico teorica di 12 unità (131-119, al 1° gennaio 2025), il delta effettivo tra la dotazione e le unità in servizio, in termini di unità equivalenti (FTE), è pari a 17,0222 unità (131-113,9778).

Da un'analisi ricognitiva persistono alcune criticità a livello organizzativo, dovute sia al costante sottodimensionamento della dotazione organica sia a maggiori carichi di lavoro e a nuove continue sfide, tra cui:

- la trasformazione digitale della P.A., secondo gli indirizzi comunitari (ad es.: *servizi inclusivi ed accessibili, interoperabilità by design* dei servizi, *dati pubblici come bene comune*, ecc.);
- l'assistenza alla digitalizzazione delle imprese,
- la valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo.

Alla luce della situazione sopra descritta, **non si ritiene che presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo siano presenti, alla data attuale, situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che, pertanto, la Camera di Commercio non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o di dirigenti.

## **FACOLTA' ASSUNZIONALI E DINAMICHE OCCUPAZIONALI**

---

L'attuale regime delle assunzioni, delle utilizzazioni di personale e degli incarichi resta regolato anche per il 2025 dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del D.lgs. n. 219/2016 per le CCIAA, come meglio illustrato nel paragrafo "Quadro normativo di riferimento" cui si fa rinvio.

La Legge n. 207 del 30/12/2024 - Legge di bilancio per l'anno 2025 - non ha modificato il suddetto regime, che pertanto rimane applicabile anche nel 2025.

### **Verifica situazione dell'ente 2025**

---

Nel rispetto del **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.212.201,31)**, la Camera, nell'ambito del PTFP, può:

- procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- individuare di conseguenza la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni;
- procedere con il reclutamento del personale, nel limite di spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (2024).

Va rilevato che un'eventuale rimodulazione della dotazione, che comunque deve rimanere contenuta nei limiti finanziari, può consentire l'acquisizione di professionalità utili per le finalità dei contenuti della riforma delle Camere (che considera anche Accordi, Convenzioni, deleghe di funzioni regionali e nazionali) per gli obiettivi della transizione digitale e della digitalizzazione delle imprese.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, va evidenziato che le **progressioni tra aree** effettuate entro il 31/12/2025, **"sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario"** del medesimo CCNL.

Ora, queste risorse sono parte di quelle destinate dalla legge ai rinnovi contrattuali del triennio di riferimento e servono a finanziare le progressioni verticali nella sola fase transitoria di prima applicazione (si tratta, inoltre, di risorse collocate fuori dal fondo accessorio); il relativo importo va quantificato una sola volta in cifra fissa e può essere utilizzato, per la finalità indicata, fino al 2025; lo si desume dalla circostanza che il comma 612 della L. n. 234/2021 (nel modificare il comma 436 della L. n. 145/2012 che quantifica gli oneri per i rinnovi contrattuali dell'intero triennio 2019-2021), contiene l'inciso "nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018"; quindi, una volta quantificato l'importo (che è unico per tutto il triennio) spetta poi all'Ente decidere se spenderlo tutto in una annualità o suddividerlo in più annualità del triennio.



Ciò premesso, il calcolo dello 0,55% del monte salari 2018, effettuato sulla base dei dati del Conto annuale 2018 (certificato in data 20/08/2020), è il seguente:

<b>MONTE SALARI 2018</b>				
		<b>TOTALE</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>DIPENDENTI</b>
TAB. 12	STIPENDIO	3.008.934,00	159.917,00	2.849.017,00
	RIA	52.200,00	1.762,00	50.438,00
	TREDICESIMA	278.551,00	31.339,00	247.212,00
	RECUPERI VARI	- 734,00		- 734,00
TAB. 13	IND. VACANZA CONTR.	6.441,00	1.163,00	5.278,00
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	262.154,00	213.231,00	48.923,00
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	89.670,00	77.045,00	12.625,00
	INDENNITA' COMPARTO	67.470,00		67.470,00
	ASSEGNO AD PERSONAM	2.610,0		2.610,00
	IND. ART 42	-		-
	RISCHI E DISAGIO	3.483,00		3.483,00
	IND. RESPONSABILITA'	50.803,00		50.803,00
	PRODUTTIVITA'	446.017,00		446.017,00
	INCENTIVI TECNICI	7.184,00		7.184,00
	ONORARI AVVOCATURA	8.279,00		8.279,00
	ELEMENTO PEREQUATIVO	17.650,00		17.650,00
IND. VARIE	10.230,00		10.230,00	
STRAORDINARIO	83.775,00		83.775,00	
<b>TOTALI</b>		<b>4.394.717,00</b>	<b>484.457,00</b>	<b>3.910.260,00</b>
<b>MONTE SALARI 0,55%</b>				<b>21.506,43</b>
<b>ONERI RIFLESSI SU MONTE SALARI 0,55%</b> CPDEL 23,80% + ENPDEP 0,093% + IRAP 8,50%				<b>6.966,58</b>
<b>MONTE SALARI+ONERI RIFLESSI</b>				<b>28.473,01</b>

Infine, sussiste la possibilità di recupero dei resti della capacità assunzionale - relativa ad un determinato anno - negli anni successivi (si veda nel merito Corte Conti Sez. Riunite 52/2010 e Sez. Lombardia 167/2011, entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente tale possibilità).

Questa possibilità è stata confermata anche da Unioncamere Nazionale, rispondendo all'Ente il 09/01/2023 a seguito di un apposito quesito.

Conseguentemente, non c'è alcun problema ad utilizzare nel 2025 le risorse relative ai risparmi da cessazioni 2023 non utilizzate nel 2024.

Nel corso del 2024 è stata sostenuta una spesa per reclutamento di personale pari ad € 33.371,13 per l'assunzione di un'unità a tempo pieno e indeterminato dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. La suddetta spesa è stata finanziata fruendo della risorse destinate alle assunzioni nel 2024: € 260.978,06, di cui € 142.858,97 relativi al saldo della capacità assunzionale 2023 (cessati 2022), chiamato per brevità "resti 2023".

Nel corso del 2024 a seguito riorganizzazione delle due strutture di supporto della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, ovvero "Camera Servizi s.r.l." e "Azienda Speciale per il Mercato di Lusia", con conseguente liquidazione della prima e ampliamento dell'oggetto sociale della seconda, è stato necessario rivedere il piano dei fabbisogni del personale della citata Azienda Speciale (nel frattempo denominata Azienda Speciale Opportunità & Mercati), quantificando le risorse finanziarie e umane necessarie a fronteggiare l'espansione dell'attività.

Tenuto conto che le aziende speciali sono assoggettate al regime assunzionale delle Camere di Commercio e valutata la capacità finanziaria assunzionale dell'Azienda Speciale Opportunità &



Mercati (come specificato nella delibera di Giunta n. 169 del 25/10/2024) insufficiente rispetto alle necessità connesse alla riorganizzazione interna e al conseguente nuovo piano dei fabbisogni di personale, si è provveduto a destinare una quota parte della capacità finanziaria assunzionale della Camera (€ 116.926,81) a favore della Azienda Speciale Opportunità & Mercati. Pertanto, considerato che, per l'anno 2024, la capacità finanziaria assunzionale della Camera di commercio era pari a € 260.978,06, detratta la quota a favore Azienda Speciale Opportunità & Mercati (€ 116.926,81), il saldo della capacità finanziaria assunzionale dell'ente camerale risulta essere pari ad **€ 110.680,12**. (€ 260.978,06 - € 116.926,81 - € 33.371,13) cosiddetti **"resti 2024"** costituiti esclusivamente da capacità assunzionale 2024, in quanto le assunzioni dell'azienda speciale e il reclutamento di un'unità dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è avvenuto utilizzando in primis e pienamente i "resti 2023" e in minima parte la capacità assunzionale 2024.

La somma di € 110.680,12 potrà essere utilizzata per il piano di reclutamento del personale nel 2025 unitamente alla capacità assunzionale 2025 (data dai "cessati 2024").

In generale, sui resti occorre però, prestare attenzione ai seguenti aspetti:

- 1) ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 del D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 14/2014, i resti non possono essere cumulati oltre i 3 anni; la norma non sembra riguardare direttamente le CCIAA ma è prudente attenersi a tale limite;
- 2) per garantire la coerenza complessiva dei conteggi, la spesa potenziale massima, la spesa effettiva, le assunzioni possibili in una determinata annualità in base alla differenza tra queste due voci e al vincolo di spesa derivante dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (che fa riferimento ai risparmi da cessazioni dell'anno precedente) vanno tutti calcolati con un criterio omogeneo; questo significa che per determinare la capacità assunzionale relativa al 2025, dovranno essere tutti calcolati tenendo conto dei nuovi valori del tabellare stabiliti dal CCNL 16/11/2022 (comprensivo anche dell'elemento perequativo). Gli eventuali resti inutilizzati relativi ad anni precedenti si cristallizzano invece nel loro valore storico, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con parere 25/SEZAUT/2017/QMIG.

In ogni caso, i fabbisogni di personale devono essere dimensionati per area professionale, secondo principi di efficienza di gestione, in coerenza con le funzioni ed i servizi che l'Ente è chiamato ad erogare e gli obiettivi di performance da conseguire.

Ciò premesso è possibile individuare la capacità assunzionale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo per il 2025, corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nel 2024. Nelle seguenti tabelle si riassume la dinamica del personale a partire dal 2024.

AREA	DOTAZIONE ORGANICA EX DM 16/02/2018 - All D.di cui delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2024 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024 (TESTE), confermata al 01/01/2025	POSTI VACANTI	PERSONALE PT al 01/01/2025	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 01/01/2025
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>-1</b>	<b>3</b>	<b>34,3889</b>
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>73</b>	<b>-9</b>	<b>16</b>	<b>68,5889</b>

AREA	DOTAZIONE ORGANICA EX DM 16/02/2018 - All D.di cui delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2024 (TESTE)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024 (TESTE), confermata al 01/01/2025	POSTI VACANTI	PERSONALE PT al 01/01/2025	UNITA' LAVORATIVE FTE (full time equivalent) al 01/01/2025
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	8	6	7	-1	0	7
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	1	3	1	0	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>131</b>	<b>121</b>	<b>119</b>	<b>-12</b>	<b>19</b>	<b>113,9778</b>

Di seguito il dettaglio delle uscite nel 2024:

AREA	USCITE DAL 01.01.2024 AL 31.12.2024	USCITE DAL 01.01.2024 AL 31.12.2024	TOTALI USCITE
	per mobilità	per cessazione	2024
DIRIGENTI	0	0	0
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI	0	0	0
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	0	3	3
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Di seguito il dettaglio delle entrate nel 2024:

AREA	ENTRATE DAL 01.01.2024 AL 31.12.2024	ENTRATE DAL 01.01.2024 AL 31.12.2024	TOTALI ENTRATE
	per mobilità	Reclutamenti	2024
DIRIGENTI	0	0	0
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI	0	1	1
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	0	0	0
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

La possibilità di procedere a nuove assunzioni nel 2025 per la Camera è subordinata al rispetto del limite della spesa corrispondente alle unità di personale cessato nel corso dell'anno 2024, al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica. Va evidenziato che la legge di bilancio n. 207 del 30/12/2024 ai commi 126 -127 rovescia completamente la logica dell'art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012 (convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012): per le procedure di mobilità, le cessazioni per mobilità potranno sempre essere calcolate come risparmio

utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni. 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 n. 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 ai limiti sulle assunzioni.

Inoltre, come più sopra evidenziato, si potrà tener conto anche:

- dei "resti 2024" relativi alle risorse afferenti le capacità assunzionali 2024 (cessati 2023) che sono rimaste inutilizzate;
- delle risorse "straordinarie" (0,55% del monte salari 2018) previste per le progressioni tra le aree di cui all'art. 13, ottavo comma, del CCNL 16/11/2022.

Di seguito quindi si evidenzia il risparmio di spesa (calcolato a livello annuale) delle sole cessazioni avvenute nel corso del 2024:

AREA	CESSATI NEL 2024	IMPONIBILE LORDO ANNUO	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	0				
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI	0				
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	3	69.683,07	16.649,38	5.923,06	92.255,50
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	0				
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	0				
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>69.683,07</b>	<b>16.649,38</b>	<b>5.923,06</b>	<b>92.255,50</b>

**€ 92.255,50**

Il calcolo della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente è stato fatto tenendo conto dei seguenti criteri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle proprie note circolari n. 46078 del 18.10.2010 e 11786 del 22.2.2011:

- i risparmi realizzati per cessazioni, devono sempre essere calcolati su 12 mesi a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dai relativi costi effettivi;
- devono sempre essere utilizzati criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali; quindi, sia per il calcolo del risparmio sia per il calcolo dell'onere assunzionale, è stato considerato l'elemento perequativo (conglobato); mentre non è mai stata considerata l'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (indennità vacanza contrattuale);
- non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che dopo la cessazione ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo); anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo, facendo riferimento alla "posizione economica di ingresso del cessato";
- tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno sempre calcolati al lordo degli oneri riflessi;
- le unità che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono state calcolate "a tempo pieno".

Tuttavia, se le cessazioni del 2024 sono da considerarsi necessarie per la quantificazione del risparmio di spesa utile alle nuove assunzioni 2025, non possiamo non considerare - ai fini del calcolo del vuoto in organico – la dinamica occupazionale già prevista, perché certa, che avverrà nel corso del 2025 e che porta a variare il gap negativo rispetto alla dotazione approvata con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024.

Per il 2025 le uscite programmate (cioè, che derivano da dimissioni di personale già rassegnate alla data del 15/01/2025 e che possono avere decorrenza anche successiva) sono le seguenti:

<b>AREA</b>	<b>USCITE CERTE DAL 01/01/2025 AL 31/12/2025 per cessazione/mobilità</b>	<b>NOTE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>	
<b>CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI</b>	<b>1</b>	
<b>CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI</b>	<b>1</b>	
<b>CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>0</b>	
<b>CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	

Sono in avvio - ed è presumibile che possano trovare conclusione nel corso del 2025 - le seguenti entrate di personale:

<b>CATEGORIA</b>	<b>ENTRATE DAL 01/01/2025 AL 31/12/2025</b>	<b>NOTE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>1</b>	
<b>CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI</b>	<b>0</b>	
<b>CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI</b>	<b>0</b>	
<b>CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>0</b>	
<b>CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	

Quindi, rispetto a quanto definito nella dotazione organica approvata con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 che fissa in 131 le unità di personale di questa Camera di Commercio, il personale stimato in servizio al 31/12/2025 - sulla base delle informazioni alla data del 15/01/2025- è pari a 117 unità.

Inoltre, si dovrà tener conto che, anche nel corso del 2025, saranno implementate le “progressioni tra le aree”.

Di seguito il dettaglio.

AREA	DOTAZIONE ORGANICA EX DM 16/02/2018 - All D.di cui delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 (TESTE)	UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2025(sulla base delle informazioni in possesso alla data del 13/01/2025)
DIRIGENTI	4	3
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI	36	34
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	82	72
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	8	7
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI	1	1
TOTALE	131	117

La tabella precedente evidenzia che, alla data del 31.12.2025, (tenendo conto delle informazioni certe alla data del 13/01/2025) non solo non vi sarà personale in soprannumero rispetto alla dotazione approvata con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024, ma anche che è rimasto un significativo divario rispetto alla dotazione citata.

Pertanto, il **costo del personale in servizio al 31/12/2025 ammonta** – sulla base delle informazioni a disposizione al 13/01/2025 - ad una spesa finanziaria complessiva inferiore a quella della dotazione approvata con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 come di seguito evidenziata:

AREA	PERSONALE (in servizio 01/01+entrate previste 2025-uscite previste 2025)	IMPONIBILE LORDO ANNUO *	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	3	141.047,40	33.700,46	11.989,03	186.736,88
FUNZIONARI ED EQ	34	857.007,83	204.764,88	72.845,67	1.134.618,37
ISTRUTTORI	72	1.672.393,62	399.585,01	138.204,75	2.210.183,38
OPERATORI ESPERTI	7	145.110,27	34.671,20	8.810,27	188.591,74
OPERATORI	1	19.908,56	4.756,75	1.692,23	26.357,54
TOTALE	117	2.835.467,68	677.478,29	233.541,94	3.746.487,91

\* comprende stipendio base (retribuzione tabellare delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni area con elemento perequativo conglobato, come da CCNL 16/11/2022), tredicesima, indennità comparto a carico bilancio, indennità ex terzo/quarto livello.

## Calcolo dello spazio finanziario assunzionale per il 2025

### □ INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni è condizionato dal valore finanziario della dotazione organica approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 4 del 29/01/2024: la suddetta dotazione rappresenta infatti il limite numerico tenuto in considerazione per esprimere in termini finanziari il **valore di spesa potenziale massima sostenibile (€ 4.212.201,31)**, che si ottiene “riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento”.

Il confronto con il costo complessivo del personale al 31/12/2024 (€ 3.810.610,87) porta ad individuare uno spazio finanziario teorico di spesa pari ad € 401.590,44

Tuttavia, risulta ragionevole tenere da subito conto del costo complessivo del personale al 31/12/2025 - calcolato sulla base delle informazioni in possesso alla data del 13/01/2025, relative a movimenti programmati e ragionevolmente plausibili del personale inerenti il 2025 - il quale ammonta ad € 3.746.487,91; quindi, **lo spazio finanziario realistico di spesa è dato dal delta delle due poste: € 465.713,40** (€ 4.212.201,31 meno € 3.746.487,91).

### □ INCREMENTO CALMIERATO

Poiché il legislatore ha fissato un tetto alle assunzioni possibili contenendole nell’ambito della spesa dei cessati 2024, l’incremento da tenere come riferimento per le assunzioni possibili nel 2025 è il seguente: € 92.255,50.

### □ INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l’incremento calmierato risulta inferiore allo spazio finanziario teorico; la Camera di Commercio di Venezia Rovigo può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell’incremento calmierato. La Camera di Commercio di Venezia Rovigo **può assumere entro lo spazio finanziario di € 92.255,50.**

Tuttavia, possono essere utilizzate per il reclutamento di personale nel 2025 anche le risorse relative alle capacità assunzionali afferente il 2024 (cessati 2023) che sono rimaste inutilizzate nel 2024 (“**resti 2024**”): **€ 110.680,12** (a fronte della spesa di € 33.371,13, data dal reclutamento di una unità di Funzionario e dalla quota parte pari ad € 116.926,81 destinata al finanziamento delle assunzioni nell’Azienda Speciale Opportunità & Mercati).

Va precisato che i “resti 2024” sono dovuti principalmente al fatto che:

- nel corso dell’anno 2024 si è avviata una procedura per due posti di “Funzionario e dell’Elevata Qualificazione il cui esito ha portato all’assunzione di una sola unità ;
- è stata avviata in conclusione d’anno la selezione per il reclutamento di una sola posizione dirigenziale (invece di due) diversamente da quanto programmato.

Infine, è disponibile, ai sensi dell’art. 13 del CCNL 16/11/2022, la somma residua di €. 12.428,50 per le progressioni tra aree del personale destinatario del CCNL 16/11/2022 (progressioni da effettuarsi entro il 31/12/2025). Nelle due seguenti tabelle, si riepilogano le informazioni suddette:

	SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE (valore della dotazione organica)	COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE AL 31/12/2024	COSTO COMPLESSIVO STIMATO DEL PERSONALE AL 31/12/2025	SPAZIO FINANZIARIO TEORICO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2025	SPAZIO FINANZIARIO REALISTICO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2025.	SPAZIO FINANZIARIO EFFETTIVO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL 2025
	A	B	C	A-B	A-C	
CONFRONTO DELLA SPESA RELATIVA ALLA DOTAZIONE ORGANICA CON LA SPESA DEL PERSONALE AL 31/12/2024	4.212.201,31	3.810.610,87		401.590,44		
CONFRONTO DELLA SPESA RELATIVA ALLA DOTAZIONE ORGANICA CON LA SPESA STIMATA DEL PERSONALE AL 31/12/2025	4.212.201,31		3.746.487,91		465.713,40	
TETTO DI SPESA PER IL 2025 (CESSAZIONI ANNO 2024) - INCREMENTO CALMIERATO						92.255,50 €

TETTO DI SPESA PER IL 2025 (CESSAZIONI ANNO 2024) - INCREMENTO CALMIERATO VOCE A		92.255,50 €
SPESA SOSTENUTA PER ASSUNZIONI NEL 2024	33.371,13	SALDO CAPACITA' ASSUNZIONALI (anno 2024) da poter usare nel 2025 (voce B)
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 (€ 260.978,06) DETRATTA LA QUOTA PARTE (€ 116.926,81) DESTINATA AL FINANZIAMENTO DELLE ASSUNZIONE NELL'AZIENDA SPECIALE OPPORTUNITA' & MERCATI	144.051,25	
DISPONIBILITA' PER PROGRESSIONI TRA LE AREE (PROGRESSIONI VERTICALI): 0,55% monte salari 2018: NEL TRIENNIO 2023-2025 (voce C): AL 01/01/2024 € 28.473,01 (comprensivo degli oneri riflessi) SOMMA SPESA NEL 2024 € 16.044,51		12.428,50 €
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA MASSIMA 2025 (escluso il finanziamento per progressioni verticali in deroga) - voci A+B		202.935,62 €



## IL PIANO DI RECLUTAMENTO 2025

---

Per l'anno 2025 la Camera di Commercio di Venezia Rovigo può avviare le procedure di acquisizione di nuovo personale, con le modalità di reclutamento previste dal D.Lgs. n. 165/2001 mediante:

- utilizzo dell'istituto della mobilità obbligatoria e volontaria ai sensi della normativa di cui alla legge di bilancio n. 207 del 30/12/2024 (commi 126 -127);
- l'avvio di una o più procedure di selezione di personale, anche in convenzione con altri Enti (Camere in primis) attivando selezioni pubbliche unitarie (a questo proposito vanno richiamate le novità introdotte con l'art. 3-ter del D.L. n. 44/2023 e il successivo decreto attuativo, il quale introduce fino al 31/12/2026 la possibilità di reclutamento - nell'ambito del pubblico impiego - di giovani con un contratto di Apprendistato o con un contratto di Formazione e Lavoro, definendone i criteri e le procedure per il reclutamento);
- lo scorrimento di proprie graduatorie o di altri enti pubblici qualora la normativa lo permetta;
- progressioni tra le aree (cosiddette progressioni verticali).

Le sfide cui è chiamata la Camera di Commercio richiedono l'assolvimento di funzioni innovative (in particolare nell'ambito della trasformazione digitale dell'Ente, della digitalizzazione a supporto del sistema delle imprese e del processo di semplificazione amministrativa; la valorizzazione del patrimonio culturale e lo sviluppo e la promozione del turismo; l'orientamento al lavoro e alle professioni): quindi, da un lato sussiste l'esigenza di disporre di collaboratori qualificati professionalmente, d'altro canto il numero degli stessi deve essere adeguato, anche per consentire il mantenimento delle funzioni/servizi obbligatori svolti dall'Ente – così come definiti dal D.Lgs. n. 219/2016 e dalla L. n. 580/93 – integrando la mole di attività con la qualità dei servizi erogati alla comunità delle imprese delle province di Venezia e Rovigo.

Pertanto, oltre a stimare il trend delle cessazioni su base triennale dal 2025 al 2027, dovute al raggiungimento del limite di età per pensionamento e considerando anche le eventuali modifiche legislative in materia, l'Ente deve stimare l'evoluzione dei bisogni in funzione delle scelte di potenziamento o dismissione di attività, di funzioni o di altri fattori interni o esterni che implicano una discontinuità nel profilo delle risorse umane, anche in termini di profili professionali e profili di competenza.

Inoltre, una discontinuità va analizzata anche per un'allocazione del personale che segua le priorità strategiche dell'Ente, per esempio modificando la distribuzione del personale per Area/Servizi/Uffici.

Ciò premesso, con riferimento al fabbisogno qualitativo, e più in particolare al cd. *Job enlargement*, sono stati introdotti nel 2023 - anche in virtù della riclassificazione del personale, effettuata ai sensi dell'art. 12 del CCNL 16/11/2022 - i nuovi profili professionali, previo confronto con le Organizzazioni sindacali. Nel corso del 2024 è stato completato il quadro con la mappatura anche dei profili di competenza.

Si rinviando eventuali decisioni, più incisive in termini di programmazione del fabbisogno qualitativo, ad una fase successiva al fine di meglio contestualizzare le esigenze organizzative che emergeranno in corso d'anno.

Al fine di pianificare il reclutamento di personale, nel limite delle capacità assunzionali afferenti l'anno 2025, è necessario tenere presente i costi per assumere nuove unità.

Innanzitutto, in relazione all'uscita per pensionamento di un dirigente avvenuta ad agosto 2023, l'Ente prevede la copertura della posizione entro il primo semestre 2025. Pertanto, ai fini del reclutamento 2025, prendiamo in considerazione i costi per assumere una unità di qualifica dirigenziale e nelle aree "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", "Istruttori", "Operatori Esperti" e "Operatori" (personale non dirigente):

	STIPENDIO BASE	13-ESIMA	IMPONIBILE LORDO ANNUO	ONERI PREVIDENZIALI/ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	COSTO
<b>DIRIGENTI</b>	<b>€43.399,20</b>	<b>3.616,60</b>	<b>47.015,80</b>	<b>11.233,49</b>	<b>3.996,34</b>	<b>62.245,63</b>

	RETRIBUZIONE TABELLARE CON E.P. CONGLOBATO	13-ESIMA	I.CO A BIL.	INDENNITA EX 3/4 LIVELLO	IMPONIBILE	ONERI RIFLESSI	IRAP	COSTO
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 23.212,35	€ 1.934,36	€ 59,40		€ 25.206,11	€ 6.022,50	€ 2.142,52	<b>€ 33.371,13</b>
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	€ 21.392,87	€ 1.782,74	€ 52,08		€ 23.227,69	€ 5.549,79	€ 1.974,35	<b>€ 30.751,83</b>
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI	€ 19.034,51	€ 1.586,21	€ 44,76	€ 64,56	€ 20.730,04	€ 4.953,03	€ 1.762,05	<b>€ 27.445,12</b>
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI (come da tabella G del CCNL16/11/22)	€ 18.283,31	€ 1.523,61	€ 37,08	€ 64,56	€ 19.908,56	€ 4.756,75	€ 1.692,23	<b>€ 26.357,54</b>

Quindi:

- ✓ considerato l'obiettivo - che la Camera di Venezia Rovigo intende porsi per il prossimo triennio - di valorizzare l'esperienza maturata all'interno dell'Ente, riconoscendo professionalità già esistenti mediante idonei percorsi di carriera (progressioni tra le aree);
- ✓ rilevata la necessità attuale di rafforzare l'organico camerale con figure qualificate in particolare in funzione degli obiettivi di trasformazione digitale dell'Ente e di assistenza alla digitalizzazione delle imprese,

per l'anno 2025 l'Ente camerale intende procedere come segue:

- progressione tra le aree mediante procedure valutative di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022, prevedendo un percorso di carriera per alcune unità di personale appartenente alle aree degli Istruttori;
- reclutamento dall'esterno, nelle varie forme previste vigenti (mobilità, avvio di proprie procedure concorsuali, scorrimento di graduatorie proprie o di altri Enti nel rispetto della normativa vigente, avviamento mediante CPI, ecc. ...).

In dettaglio, occorre precisare che:

- 1) nella programmazione del reclutamento di personale, si deve tener conto del rispetto della normativa in materia di **collocamento obbligatorio Legge n. 68/99** (disabili art. 1 e categorie protette art. 18). Al 31/12/2024 le quote d'obbligo per la Camera di Commercio

di Venezia Rovigo, calcolate sulla base del personale in servizio al 31.12.2024, non evidenziano alcuno scoperto: infatti, al 31/12/2024, si contavano 7 unità disabili (a fronte di una quota d'obbligo pari a 7) e 1 unità di dipendenti appartenenti alle c.d. categorie protette (a fronte di una quota d'obbligo pari a 1).

- 2) A seguito cessazione della figura del centralinista ipovedente avvenuta nel corso del 2023 l'ente ritiene opportuno che la gestione del centralino camerale avvenga in modo automatizzato mediante i moderni sistemi di intelligenza artificiale che permettono una capacità di risposta immediata e senza limiti temporali e pertanto valuta di non procedere alla sostituzione della suddetta figura.

Va ricordato che la dinamica del personale nel corso del 2025 comporterà la necessità di verificare ex-novo il rispetto della quota d'obbligo relativa ai disabili: l'Ente provvederà a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie sulla base delle quote e dei criteri di computo della normativa vigente, tenendo conto della dotazione organica eventualmente rideterminata. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie di cui sopra, l'Ente dovrà assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello esistente, anche nel caso in cui l'Ente sia in situazione di soprannumerarietà (punto 4.5 della Direttiva PCM n. 1 del 24/06/2019 "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette").

Pertanto, nel corso dell'implementazione del presente PTFP 2025-2027, dovrà essere puntualmente verificata la copertura delle quote obbligatorie di cui alla Legge n. 68/99 (disabili art. 1 e categorie protette art. 18).

Va ricordato comunque, che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'art. 4 della legge n. 68/1999 (così come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, per effetto dell'art. 7, comma 6 del decreto-legge n. 101/2013 - legge n. 125/2013).

Quindi, le assunzioni delle categorie protette vanno previste nel Piano TFP anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni destinate al rispetto della quota d'obbligo.

Inoltre, per le assunzioni delle categorie protette non si deve dar corso alla comunicazione di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2011 (circ. DPF n.5/2013).

Proseguendo nella programmazione delle assunzioni 2025 al fine di rafforzare le rispettive aree di inquadramento l'Ente intende reclutare:

- n. 2 unità dell'Area dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", tramite progressione tra aree (posizione di provenienza: area "Istruttori"), avvalendosi della procedura "in deroga" di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022;
- n. 4 unità dell'Area degli "Istruttori", di cui:
  - n. 2 unità mediante accesso dall'esterno (mobilità/concorso);
  - n. 2 unità tramite progressione tra aree (posizione di provenienza: area "Operatore Esperto"), avvalendosi della procedura prevista dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022.

Va ricordato che lo strumento delle progressioni tra aree è idoneo a valorizzare le professionalità interne all'Ente, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera: consente cioè di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale delle risorse umane già presenti nell'Ente.

Con la pianificazione del Fabbisogno di personale, l'Ente camerale si pone pertanto anche questo obiettivo: dare valore all'esperienza maturata all'interno e, quindi, sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito della Camera.

Tutto ciò premesso, dando atto che:

- il costo complessivo delle operazioni di reclutamento dall'esterno rimane inferiore alla capacità assunzionale complessiva 2025 (data dai cessati dell'anno 2024 + residuo capacità assunzionale 2024 "resti 2024") pari ad € 202.935,62 ed è stimato in € 185.252,97;
- il costo delle progressioni tra le aree "in deroga" risulta pari a € 5.238,58, residuando € 7.189,92 per ulteriori eventuali progressioni "in deroga" successive, da effettuarsi entro il termine contrattuale del 31/12/2025 salvo diverse disposizioni normative;
- le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, ferme restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità della situazione economico-finanziaria in cui può versare l'Ente.

<b>ASSUNZIONI 2025 nell'ambito del PIANO TRIENNALE 2025-27, a carico delle capacità assunzionali 2025</b>				
	<b>RECLUTAMENTO</b> (posti a tempo pieno ed indeterminato)	<b>N.</b>	<b>COSTO TOTALE accesso dall'esterno (mobilità/concorso/progressioni verticali ordinarie)</b>	<b>COSTO TOTALE PROGRESSIONI TRA AREE "IN DEROGA"</b>
CATEGORIA ex D - AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	mediante l'accesso dall'esterno	0		--
	tramite progressione tra aree di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 16/11/2022	2		5.238,58
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	mediante l'accesso dall'esterno	2	61.503,67	
CATEGORIA ex C - AREA ISTRUTTORI	tramite progressione tra aree di cui all'art. 15 del CCNL 16/11/2022	2	61.503,67	
CATEGORIA ex B - AREA OPERATORI ESPERTI		0		
CATEGORIA ex A - AREA OPERATORI (come da tabella G del CCNL 16/11/2022)		0		
DIRIGENTI	mediante l'accesso dall'esterno	1	62.245,63	--
			<b>185.252,97</b>	<b>5.238,58</b>

Di seguito si riepiloga il **costo stimato massimo del personale in servizio al 31/12/2025**, tenendo conto non solo dei reclutamenti programmati per il 2025 e delle cessazioni anno 2025, ma anche delle progressioni tra le aree, come sopra specificato:

AREA	PERSONALE AL 31/12/2025 teste	RETRIBUZIONE TABELLARE CON E.P. CONGLOBATO	13-esima	INDENNITÀ COMPARATO A CARICO BILANCIO	INDENNITÀ EX 3/4 LIVELLO	IMPONIBILE LORDO ANNUO	ONERI PREVIDENZIALI/ ASSISTENZIALI (23,8+0,093)	IRAP	TOTALE
DIRIGENTI	3	130.197,60	10.849,80			141.047,40	33.700,46	11.989,03	186.736,88
FUNZIONARI ED EQ	36	835.644,60	69.637,05	2.138,40		907.420,05	216.809,87	77.130,70	1.201.360,63
ISTRUTTORI	74	1.583.072,38	131.922,70	3.853,92		1.718.849,00	410.684,59	142.153,46	2.271.687,05
OPERATORI ESPERTI	5	95.172,55	7.931,05	223,80	322,80	103.650,20	24.765,14	5.286,16	133.701,50
OPERATORI	1	18.283,31	1.523,61	37,08	64,56	19.908,56	4.756,75	1.692,23	26.357,54
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>	<b>2.662.370,44</b>	<b>221.864,20</b>	<b>6.253,20</b>	<b>387,36</b>	<b>2.890.875,20</b>	<b>690.716,81</b>	<b>238.251,58</b>	<b>3.819.843,59</b>

## I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78 del 31.5.2010, convertito in Legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., ha esteso, a decorrere dall'1.1.2012, anche alle Camere di commercio la disciplina già prevista per altre amministrazioni in materia di utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, stabilendo:

- la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- la possibilità di stipulare contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi (inclusi i tirocini), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio sempre nel limite del 50% della spesa sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Nel 2025 sono previsti tirocini formativi (curricolari ed extracurricolari), a richiesta dei responsabili. Si ritiene utile precisare che i tirocini formativi non si configurano in nessun caso come rapporti di lavoro.

<b>Spesa anno 2009*</b> (ex CCIAA Venezia e ex CCIAA Rovigo)	<b>Limite spesa dal 2013 (50% spesa 2009)</b>	<b>Stanziamento 2025**</b>
€ 849.281,83	€ 424.640,92	€ 37.975,00 per stage di formazione

\*Spesa al lordo oneri riflessi per contratti a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di somministrazione di lavoro, di stage  
\*\* spesa lorda per stage (compreso costo IRAP all'8,50% considerato come pagato interamente nell'anno 2025) – conto 321021 € 35.000 spesa netta stage

In ogni caso, ai sensi dell'articolo 36, secondo comma, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, la possibilità di stipulare contratti di lavoro flessibile è subordinata alla sussistenza di *“comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento”* stabilite dalle norme generali.

Inoltre, per la Camera di Commercio vale il combinato disposto dell'art. 3, comma 9 del D.Lgs. n.219/2016 - il quale impone il divieto generale di assunzioni fino "al completamento delle procedure di mobilità" di cui allo stesso articolo – con il successivo comma 9 bis (introdotto dall'art.1, comma 450 della L. n.145/2018), che consente - a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sempre fino al completamento delle richiamate procedure di mobilità - alle Camere di Commercio non oggetto di accorpamento (o che lo abbiano concluso) solo di procedere all'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (restano invece vietate le assunzioni a termine, le somministrazioni e gli incarichi, perché si può ritenere che - per come è costruita - la norma faccia esclusivo riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, pur parlando genericamente di assunzioni).

Tuttavia, tali stringenti disposizioni sono mitigate dallo stesso articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, che dispone la possibilità di acquisire personale a tempo determinato la cui spesa sia coperta da finanziamenti derivanti da fondi dell'Unione Europea o da altri fondi: *“A decorrere dall'anno 2011, ... le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009... I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, ... nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea...”*.

Va aggiunto anche quanto sancito dall'art. 60 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 - *Contratto di lavoro a tempo determinato* – che individua al comma 4, lett. f) tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative quelli riguardanti personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati, senza pertanto un ulteriore aggravio di spesa per il Bilancio camerale.

La Camera di Commercio di Venezia Rovigo incentiva nuove progettualità finalizzate allo sviluppo economico ed all'innovazione in partnership con altri attori del territorio (Regione, Provincia ...) tramite intese, convenzioni, accordi di programma, per realizzare iniziative e programmi in collaborazione con soggetti terzi, anche in forza delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2 lettere d bis), e) e g) della L. n. 580/1993 (aggiornato con il D.Lgs. n. 219/2016) e partecipa anche ai bandi di progettazione comunitaria di particolare interesse per l'area territoriale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, in collaborazione con l'Unità di coordinamento regionale della programmazione INTERREG presso la Regione Veneto.

## **PROGRESSIONI VERTICALI**

---

Nel "Regolamento di organizzazione" della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, nella versione aggiornata adottata dalla Giunta camerale con delibera n. 139 del 15/09/2023 (e ratificata con deliberazione del Consiglio n. 21 del 31/10/2023), all'articolo 55 si dispone che "Le progressioni di carriera avvengono tramite concorso pubblico oppure mediante le progressioni tra le aree di inquadramento contrattuale, avviate dall'ente con procedure finalizzate a valorizzare le professionalità interne, con le modalità previste dai CCNL vigenti."

Quindi, non sussiste più la possibilità di riservare, in sede di concorso, una percentuale di posti ai dipendenti interni all'Ente.

Infatti, ai sensi del novellato art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, è prevista la possibilità per le P.A. di una riserva - non superiore al 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno - da destinare alle progressioni fra le Aree, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, l'assenza di provvedimenti disciplinari, il possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area, nonché il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del suddetto comma 1-bis "si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato *disponibili a legislazione vigente*".

Il CCNL 16/11/2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019-2021 detta disposizioni sulle progressioni tra le Aree (o percorsi di carriera) agli artt. 13, commi dal 6 all'8 (disciplina transitoria o "in deroga"), e 15 (a regime), ai sensi del suddetto art. 52 comma 1-bis.

L'art. 13, che presuppone l'entrata in vigore del Nuovo Sistema di Classificazione del personale di cui al Titolo III "Ordinamento professionale" (artt. 11 e seguenti) del CCNL 16/11/2022, è applicabile a decorrere dal 01/04/2023; l'art. 15 invece, che disciplina a regime la progressione tra le aree e quindi, richiamando quanto disposto dall'art. 52 comma 1-bis, è di immediata applicazione in quanto "replica" la normativa vigente in materia.

Con delibera di Giunta n. 16 del 23/02/2024 (successivamente ratificata dal Consiglio camerale) è stato approvato il regolamento che disciplina le progressioni verticali per entrambi le fattispecie (art. 13 e art. 15 CCNL 16/11/2022), tenuto conto che per l'applicazione dell'art. 15, la fonte legale primaria resta la legge e, nel rispetto di quest'ultima, la fonte legale secondaria è il regolamento sull'accesso: fonti cui appare estranea, pertanto, ogni regolazione contrattuale di diritto comune.



Inoltre, va evidenziato che le progressioni fra le aree di cui al comma sei dell'art. 13 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022. Trattasi quindi di una fonte di finanziamento aggiuntiva rispetto a quella prevista dalle vigenti norme in materia di capacità assunzionali dell'Ente (e quindi di carattere straordinario), che può essere utilizzata fino al 31/12/2025. Il suo utilizzo deve avvenire secondo le modalità fornite dall'Aran con pareri CFL 207 e CFL 209 (il finanziamento avviene sulla base dei differenziali stipendiali tra l'area di destinazione e quella di appartenenza, calcolati come da indicazioni dell'Aran nel parere CFL 207; non serve rispettare la clausola dell'adeguato accesso dall'esterno).

Infine, in merito all'utilizzo delle graduatorie formate ad esito delle procedure di valorizzazione professionale riservate al personale interno, secondo costante giurisprudenza, la facoltà si esaurisce al momento stesso di copertura dei posti assoggettati alla procedura interna, senza possibilità di impiego ulteriore, a scorrimento, della graduatoria per la copertura di ulteriori posti che venissero a rendersi successivamente disponibili, trattandosi di facoltà che estingue i propri effetti una volta realizzato l'obiettivo valoriale cui la procedura risulta finalizzata.

Tutto ciò premesso, considerato che la procedura comparativa di cui all'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 (richiamato dagli artt. 13 e 15 del CCNL 16/11/2022) - in luogo di quella concorsuale - è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli, la Camera propende per questa modalità di attuazione al fine di perseguire l'obiettivo - nei prossimi anni - di dare valore all'esperienza maturata all'interno e, quindi, sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente.

## **LA PROGRAMMAZIONE DEI COSTI**

---

Il Piano annuale delle assunzioni di personale tiene conto in particolare delle indicazioni operative di carattere generale fornite dal D.P.C.M. 08/05/2018 (integrate in data 02/08/2022 con cui il Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 6-ter del D.lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii..

In particolare, l'art. 6, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che il Piano dei fabbisogni si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e comunque sempre nel rispetto dei limiti complessivi di spesa.

L'art. 4, primo comma, lett. c) del D.P.C.M. n. 132/2022, contenente gli Schemi attuativi del PIAO con la guida alla compilazione, dispone che nel Piano triennale dei fabbisogni di personale vengano evidenziate:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.



Inoltre, in base alle Linee di indirizzo ministeriali (punto 2.2) di cui sopra, il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- 1) sulla base della **spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato**. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- 2) con riferimento alle diverse **tipologie di lavoro flessibile**, nel rispetto della disciplina prevista dagli artt. 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010<sup>1</sup> (i rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP);
- 3) con riferimento ai **risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato** relativi all'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 9 bis del D.Lgs. n. 219/2016 e nel rispetto dei commi 126 e 127 della legge di bilancio n. 207/2024;
- 4) in ragione delle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- 5) per l'assunzione delle categorie protette.

Si riportano di seguito i costi previsti per il triennio 2025-2027:

anno 2025	anno 2026*	anno 2027*
€ 3.819.843,59	€ 3.819.843,59	€ 3.819.843,59

\*costi stimati a parità di dotazione

Il costo relativo al 2025 è stato calcolato tenendo conto del personale in servizio al 31/12/2024 e dell'attuazione del piano generale di reclutamento previsto per il 2025.

Per coerenza con i criteri seguiti per l'individuazione della spesa indicata per la dotazione di approvazione ministeriale (e della nuova dotazione organica), si sono considerati gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, gli oneri riflessi e l'IRAP.

Per i successivi anni 2026 e 2027 si è riportato il limite di spesa dell'anno 2025, questo perché non si conosce l'evoluzione normativa in materia assunzionale:

- per le Camere di Commercio conseguente al completamento della Riforma del sistema;
- considerato che la variazione del personale in servizio è tra l'altro subordinata anche alle possibili modifiche normative in materia di pensionamento, connesse alla Riforma della P.A..

In ogni caso, si riportano di seguito alcuni dati relativi alle possibili uscite nel triennio 2025-2027 facendo presente che l'analisi delle cessazioni deve essere effettuata avendo a riferimento:

- il numero di cessazioni per quiescenza per raggiunti limiti di età (art. 24, comma 6 del D.L. n. 201/2011);
- il numero di cessazioni per quiescenza anticipata stimabili nel triennio;
- il numero di cessazioni di altra natura (mobilità in uscita, stabilizzazione dei comandi, ecc.).

Va ricordato che per la pensione di vecchiaia sono necessari 67 anni di età (con un minimo di 20 anni di contributi, sia per gli uomini che per le donne del settore pubblico e del settore privato).

<sup>1</sup> Rientrano nel tetto di spesa dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 i contratti a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi (inclusi i tirocini), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio.

Infine, si evidenzia che la Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207 del 30/12/2024) ha apportato modifiche alle disposizioni vigenti in materia di pensioni.

Di seguito i dati relativi alle uscite stimate 2025-2026 sulla base di informazioni aggiornate al 15/01/2025:

PROIEZIONE PENSIONAMENTI 2025-2026 *											
	NOMINATIVO	DATA NASCITA	OGGI	ETA' AD OGGI			QUOTA 100	PENSIONE ANTICIPATA	DATA PENSIONE VECCHIAIA 67 ANNI	DATA CESSAZIONE CERTA (ultimo giorno di servizio)	NOTE
				ANNI	MESI	GIORNI	MINIMO 62 ANNI CON 38 DI CONTRIBUTI DATA RAGGIUNGIMENTO O REQUISITO+ 6 MESI	DONNE 41 ANNI + 10 MESI UOMINI 42 ANNI + 10 MESI DATA RAGGIUNGIMENTO REQUISITI + 3 MESI DI FINESTRA			
2025	DIPENDENTE 1	XX/01/1958	15/01/2025	67	0	10			XX/01/2025	31/01/2025	Pensione di vecchiaia - 67 anni
	DIPENDENTE 2	XX/02/1962	15/01/2025	62	10	19		10/05/2025		30/05/2025	Pensione anticipata
	DIPENDENTE 3 -DIRIGENTE	XX/08/1958	15/01/2025	66	5	5			XX/08/2025	31/08/2025	Pensione di vecchiaia - 67 anni
	DIPENDENTE 4	XX/07/1962	15/01/2025	62	6	2		21/05/2025		31/07/2029	Previsione informale di dimissione nel 2025
2026	DIPENDENTE 5	XX/01/1959	15/01/2025	65	11	20	18/08/2021	18/04/2026 impossibile perché il XX/01/26 compie 67 anni		31/01/2026	Quota 100 è un diritto acquisito dal 2021. Pensione di vecchiaia - 67 anni
	DIPENDENTE 6	XX/07/1959	15/01/2025	65	5	17			XX/07/2026	31/07/2026	Pensione di vecchiaia - 67 anni
	DIPENDENTE 7	XX/08/1959	15/01/2025	65	4	27			XX/08/2026	31/08/2026	Pensione di vecchiaia - 67 anni

\*Il Decreto del Ministero dell'Economia e delle finanze del 18/07/2023 (in G.U. n. 243 del 17/10/2023) conferma la pensione di vecchiaia con 67 anni per il biennio 2025-2026. Per il 2027 non si conoscono gli eventuali nuovi parametri da considerare e quindi non si dispone di elementi per poter elaborare una proiezione significativa dei pensionamenti.

Il reclutamento di personale nel 2026 e nel 2027 sarà in funzione delle seguenti variabili (alcune aleatorie):

- sulla base dell'andamento temporale delle singole procedure assunzionali;
- sulla base delle norme inerenti l'individuazione degli "idonei non vincitori" dei concorsi e la possibilità di scorrimento delle graduatorie concorsuali (infatti, attualmente, ai sensi dell'art. 35 comma 5 ter del D.Lgs. n. 165/2001, ci sono forti limitazioni all'utilizzo delle suddette graduatorie, tali da azzerare il numero degli stessi idonei e tali da rendere superflua la durata di validità delle stesse);
- sulla base dei limiti finanziari disponibili in ciascun esercizio;
- sulla base delle norme in vigore (anche in relazione alle disposizioni del prossimo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2022-2024) e dell'evoluzione normativa a completa conclusione del processo di Riforma in atto;
- sulla base di eventuali priorità che dovessero emergere in termini di nuovi servizi/progetti, da sviluppare.

Per la copertura dei posti si potrà provvedere, nel rispetto dei vincoli normativi, anche mediante l'attivazione delle procedure di mobilità volontaria di cui al comma 1 dell'art. 30 d.lgs. 165/2001.

Al proposito, va tenuto presente che l'art. 30, comma 1, d.lgs. 165/2001, che consente alle pubbliche amministrazioni di ricoprire posti vacanti in organico mediante il passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni che facciano domanda di trasferimento, è stato riformato dall'art. 3, commi 7 ss., D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (e successivamente modificato dall'art. 12, primo comma, lett. b) del D.L. n. 146/2021 convertito dalla L. n. 215/2021 e dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D.L. n. 36 del 30/04/2022 convertito nella L. n. 79/2022), il quale ha disposto che nelle procedure di mobilità volontaria, il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza sia richiesto obbligatoriamente solo nei seguenti casi:

- posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente;
- personale assunto da meno di 3 anni;
- qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente (per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale è stabilita al 5 per cento ed è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente).

L'istituto della mobilità volontaria è finalizzato a garantire il mantenimento dell'equilibrio finanziario nell'ambito della Pubblica Amministrazione senza l'assunzione di ulteriori oneri di spesa.

In ogni caso, in merito al suddetto istituto per le mobilità in uscita, si evidenzia che sarà necessario esaminare di volta in volta le condizioni organizzative contingenti, tenendo conto della normativa vigente e sentita la dirigenza che esprimerà il parere tecnico necessario, al fine di valutarne l'opportunità e di fissare i tempi per la concessione di eventuali nulla osta, con lo scopo di mantenere adeguati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi camerali resi all'utenza e delle altre attività amministrative.

## Quadro normativo di riferimento e modalità di finanziamento della formazione

La programmazione e la gestione delle attività formative viene condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, le cui principali sono:

1) Il D.Lgs. n. 165/2001:

- *all'art. 1, primo comma, punto c), si evidenzia che le Amministrazioni devono "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti."*
- *al comma 3 dello stesso art. 1, si sottolinea che le disposizioni del decreto in parola si pongono come principi fondamentali, che ogni Amministrazione dovrà perseguire, "ai sensi dell'art. 117 della Costituzione".*
- *l'art. 7, comma 4, dispone che le Amministrazioni pubbliche curino la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, e garantiscano l'adeguamento dei programmi formativi per contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica Amministrazione.*
- *l'art. 54, settimo comma (come aggiornato dall'art. 4 del D.L. 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022) stabilisce quanto segue: "... Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico". Analogo contenuto è rinvenibile all'art. 15, comma 5-bis, del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013.*

2) Gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e come leva primaria nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. In particolare, all'art. 54 si dispone che ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento ..., nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali (Confronto, di cui all'art. 5, terzo comma, lett.i). Inoltre, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione (di cui all'art. 6 del medesimo CCNL), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale.

3) Il "Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10/03/2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, prevede tra le altre cose che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita ed aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni dipendente pubblico titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata ad ogni effetto attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

4) La L. n. 190 del 06/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione delle corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. n. 33/2013 e il D.Lgs. n. 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti (art. 1, quinto comma, lett. b; ottavo comma; decimo comma lett. c); undicesimo comma) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori

particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- *Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;*
- *Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso, la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.*

5) L'art. 15, quinto comma, del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, in base al quale: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”.*

6) Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 prevede, all'art. 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli Enti: i Responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il responsabile Protezione Dati.

7) Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005, successivamente modificato ed integrato, il quale all'art. 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:

- *Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.*
- *1-bis. Le politiche di formazione ... sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.*

8) Il D.Lgs. n. 81/2008 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”, il quale dispone all'art. 37 (commi 1 e 7) che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*

- *a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- *b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.”*
- *e che “Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro [...]”.*

9) L'articolo 6, comma 7-ter, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n.113/2021, che indica gli elementi necessari da inserire nel Piano relativo alla formazione del personale (obiettivi, risorse, metodologie).

10) La Direttiva MIPA (Zangrillo) del 23/03/2023 avente come oggetto la “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. Fornisce una serie di “indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione, e la valutazione delle

attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze” del personale, con l’obiettivo a regime di innalzare l’efficacia e l’impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando nel contempo l’utilizzo delle risorse disponibili.

- 11) La Direttiva MIPA (Zangrillo) del 28/11/2023 contenente “nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”. Promuove, tra l’altro, il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale (in particolar modo per la dirigenza).
- 12) La Direttiva MIPA (Zangrillo) del 29/11/2023 avente come oggetto il “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”. Il documento individua due leve (sensibilizzazione e formazione) su cui forgiare la cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro.
- 13) La Direttiva MIPA (Zangrillo) del 14/01/2025 concernente la "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". La direttiva ribadisce la centralità dello sviluppo del capitale umano nella strategia di riforma ed innovazione della P.A. e sottolinea che la formazione costituisce un’imprescindibile azione di accompagnamento e promozione dei relativi processi di cambiamento.

Ai sensi dell’art. 55, comma 13, del CCNL 16/11/2022, il finanziamento per la formazione non deve essere inferiore all'1% del monte salari del personale destinatario (personale non dirigente), nel rispetto ovviamente dei vincoli previsti dalle disposizioni vigenti in materia.

Analoga disposizione troviamo nel CCNL 17/12/2020, all’art. 51, ottavo comma, per il personale dirigente. Ora, nel preventivo economico 2024, al conto 325016 dell’Ente sono stanziati € 47.000,00 (mentre la formazione in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro è posta a carico del conto 325072 “Oneri per la sicurezza” dove sono stanziati € 15.000,00 per il budget R.U. e Sviluppo organizzativo), importo coerente con le disposizioni contrattuali suddette.

Inoltre, Unioncamere nazionale attraverso le “Iniziative di Sistema” ha da tempo definito – con oneri a suo carico - strategie di intervento che vanno dall’informazione, formazione ed assistenza alle Camere di Commercio nel loro percorso di trasformazione digitale ed amministrativa, con progetti ed interventi mirati a sfruttare le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie e a favorire la riqualificazione e il potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti camerale. Infine, l’Ente camerale si avvale delle opportunità formative gratuite proposte da altri Enti ed Istituzioni, come per esempio quelle inerenti il progetto “Ri-Formare la P.A.” del Dipartimento della Funzione Pubblica, oppure quelle previste nell’ambito delle risorse per l’Albo Gestori Ambientali (che non costituiscono costo per l’Ente) in tema di legalità.

Facendo riferimento al monte salari del conto annuale 2023 (competenza anno 2022), certificato in data 20/09/2023, risulta così applicata la disposizione contrattuale in materia di finanziamento della formazione:

MONTE SALARI 2023					
		TOTALE	DIRIGENZA	DIPENDENTI	TOTALE MINIMO DA STANZIARE PER LA FORMAZIONE NEL 2025
TAB. 12	STIPENDIO	2.667.983,00 €	148.102,00 €	2.519.881,00 €	
	RIA	17.930,00 €	1.161,00 €	16.769,00 €	
	DIFFERENZIALE STIP. MATURATO	288.928,00 €	- €	288.928,00 €	
	TREDICESIMA	270.578,00 €	30.294,00 €	240.284,00 €	
	RECUPERI VARI	- 2.173,00 €	- €	- 2.173,00 €	
TAB. 13	IND. VACANZA CONTR.	15.818,00 €	1.777,00 €	14.041,00 €	
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	255.131,00 €	213.095,00 €	42.036,00 €	
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	159.466,00 €	151.453,00 €	8.013,00 €	
	INDENNITA' COMPARTO	62.138,00 €	- €	62.138,00 €	



MONTE SALARI 2023					
		TOTALE	DIRIGENZA	DIPENDENTI	TOTALE MINIMO DA STANZIARE PER LA FORMAZIONE NEL 2025
TAB. 13	ASSEGNO AD PERSONAM	2.390,00 €	- €	2.390,00 €	
	IND. ART 42	23.402,00 €	- €	23.402,00 €	
	RISCHI E DISAGIO	2.407,00 €	- €	2.407,00 €	
	IND. RESPONSABILITA'	47.034,00 €	- €	47.034,00 €	
	PRODUTTIVITA'	588.939,00 €	- €	588.939,00 €	
	INCENTIVI TECNICI	10.319,00 €	- €	10.319,00 €	
	ONORARI AVVOCATURA	4.540,00 €	- €	4.540,00 €	
	ALTRE SPESE ACCESS. ED IND. VARIE	52.832,00 €	2.407,00 €	50.425,00 €	
	STRAORDINARIO	69.647,00 €	- €	69.647,00 €	
TOTALI		4.537.309,00 €	<b>548.289,00 €</b>	<b>3.989.020,00 €</b>	
1,00%			<b>5.482,89 €</b>	<b>39.890,20 €</b>	<b>45.373,09 €</b>

## Piano formativo

L'attività formativa proposta dalla CCIAA ha la funzione di supportare, attraverso lo sviluppo professionale del personale, il costante innalzamento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati e, quindi, della performance dell'Ente.

Linea generale di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è quindi la pianificazione strategica ed operativa triennale dell'Ente, in relazione alla quale si individuano, per ciascun anno, le iniziative prioritarie di intervento, necessarie per garantire il livello richiesto di erogazione dei servizi e lo sviluppo professionale del personale.

In particolare, con il Piano formativo si intendono esplicitare le linee principali di azione, le famiglie professionali coinvolte, la dimensione complessiva degli interventi in termini quantitativi e di spesa, le relazioni con i processi di cambiamento in atto e le attività che si intendono realizzare per la valutazione dei risultati.

L'obiettivo che l'Ente intende perseguire - anche mediante l'implementazione del presente Piano - è quello di migliorare il livello dei servizi e di favorire l'efficienza e l'economicità della gestione, attraverso lo sviluppo delle competenze e delle capacità tecniche, organizzative e gestionali dei dipendenti nonché le loro attitudini ed i comportamenti organizzativi conseguenti.

Le iniziative di formazione possono riguardare:

- la formazione obbligatoria, ossia quelle attività formative necessarie per legge (formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, su privacy, trasparenza, anticorruzione e più in generale sulla compliance).
- la formazione trasversale non obbligatoria per legge, ossia quelle attività formative che permettono ai dipendenti di accrescere le proprie competenze, indipendentemente dall'ufficio di inserimento, perché riguardano tematiche trasversali (per es.: soft skills, competenze digitali, ma anche principi di diritto amministrativo);
- la formazione specialistica, ossia tutte le attività formative specificamente rivolte ad aggiornare e accrescere le competenze teorico-pratiche richieste per operare in specifici uffici o servizi.

Nella pianificazione dell'attività formativa si persegue l'obiettivo di consentire a tutti i dipendenti la formazione necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, tenendo conto di quanto indicato:

- dalla Direttiva MIPA (Zangrillo) del 23/03/2023 (avente come oggetto la "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"), nella quale fissa obiettivi e modalità di rilancio della formazione dei dipendenti pubblici;

- dalla Direttiva MIPA (Zangrillo) del 14/01/2025 concernente la "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", che prevede in particolare che le attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze comportino un impegno individuale complessivo non inferiore a 40 ore annue.

Quindi, per il 2025 il monte ore formativo individuale per tutto il personale dipendente (dirigenti inclusi) è almeno di 40 ore.

E' da sottolineare che il personale dell'Ente parte già da una posizione professionale generale elevata in quanto:

- tutto l'ente ha già conseguito la certificazione di qualità per tutte le attività/funzioni e per tutte le sedi dell'Ente;
- vengono attuati abitualmente e tempestivamente percorsi formativi specifici per particolari posizioni o per determinati ambiti di competenza e su specifiche materie;
- la formazione individuale specialistica viene attuata da tempo e si perfeziona gradualmente, con particolare riguardo alle iniziative formative messe in campo da Unioncamere nazionale, da Si.Camera e da Infocamere.

La realizzazione delle attività di formazione continuerà ad avvenire secondo i criteri di razionalizzazione economica e gestionale già attivati e sperimentati positivamente negli anni precedenti, privilegiando i percorsi formativi in modalità telematica:

- presso la stessa sede camerale, nei casi in cui è prevista una partecipazione allargata dei dipendenti connessa ad iniziative aventi carattere trasversale, in loco o mediante utilizzo dell'impianto di videoconferenza o in web conference;
- con la collaborazione di Unioncamere Veneto, per la partecipazione a corsi specifici per le Camere di Commercio del Veneto;
- con la partecipazione di Unioncamere nazionale ed il supporto operativo di Si.Camera (che si occupa di formazione per il sistema delle Camere di Commercio), organizzando percorsi di avviamento/riqualificazione professionale e di aggiornamento del personale, alla luce della riforma e dei nuovi servizi da erogare all'utenza, con prevalente partecipazione mediante collegamento in web conference;
- con l'intervento di società esterne o di società del sistema camerale, per le attività formative specialistiche, da queste organizzate privilegiando l'erogazione in FAD o in web-conference.

In questo quadro complessivo, il programma di formazione viene orientato verso la ricerca degli interventi più idonei per apprendere contenuti innovativi da applicare ed utilizzare nella pratica lavorativa quotidiana.

Le linee di indirizzo, già sommariamente indicate e oggetto del Piano formativo degli ultimi anni, dovranno quindi focalizzarsi - nell'arco del triennio in esame - sui seguenti obiettivi:

- a) rilevazione ed estensione delle competenze, sia a livello tecnico-individuale che a livello manageriale collettivo;
- b) attività di formazione a supporto del cambiamento organizzativo dell'Ente;
- c) mantenimento della certificazione di qualità per tutte le attività dell'Ente;
- d) partecipazione a corsi specialistici per migliorare la professionalità individuale in relazione alle mansioni lavorative assegnate.

La formazione tecnico-specialistica è prevista per almeno 8 ore e riguarda le attività svolte dall'unità organizzativa cui appartiene il singolo dipendente. Nell'individuazione del personale da coinvolgere si applicherà se necessario:

- il criterio di rotazione, affinché a tutti i dipendenti sia garantita idonea formazione/aggiornamento, con priorità di coinvolgimento del personale neo assunto o di nuova assegnazione ad un ufficio;
- il principio di uguaglianza, al fine di consentire a tutti i dipendenti l'accesso ai corsi di formazione dello stesso livello;
- il principio dell'adeguatezza della formazione.

I principi di uguaglianza e di adeguatezza nonché il criterio di priorità per i neo assunti o per il personale trasferito costituiscono le linee guida anche per l'erogazione della formazione trasversale.

L'individuazione degli ambiti formativi specialistici viene effettuata dalla dirigenza - anche su istanza dei singoli responsabili - rilevando gli interventi di volta in volta più pertinenti e privilegiando la formazione che migliori l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali e favorisca la transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Sempre per garantire la massima possibilità di fruizione delle iniziative, verrà favorita la frequenza di corsi in e-learning o videoconferenza, prevedendo la possibilità di fruizione in differita, che consente di conciliare gli orari della formazione con le esigenze organizzative e personali.

Per una migliore pianificazione, l'organizzazione delle iniziative formative (in particolare per quelle di carattere trasversale) verrà gestito il più possibile a livello centralizzato, da parte del Servizio Risorse Umane e Sviluppo organizzativo, ricorrendo a formatori qualificati del sistema camerale o presenti sul mercato.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria o trasversale, sono previsti nell'anno i seguenti interventi, destinati a tutto il personale, dirigenziale e non:

1. Formazione obbligatoria su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008): nel 2025 è previsto l'aggiornamento annuale dei Rappresentanti dei lavoratori-R.L.S. (8 ore), l'aggiornamento biennale di alcuni preposti (6 ore), la formazione di eventuali dirigenti neo-assunti (16 ore di corso base o eventuale aggiornamento di 6 ore) e l'eventuale formazione specifica del Segretario generale in quanto datore di lavoro (in relazione alle disposizioni dell'Accordo Stato Regioni in materia): l'obiettivo è quello di addestrare il personale che ricopre determinati ruoli nell'Ente a vigilare, individuare/prevenire e limitare i rischi di infortunio e malattia professionale connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa nell'Ente;
2. Formazione annuale obbligatoria in materia di compliance normativa (nell'ambito delle possibili seguenti tematiche: Privacy; Trasparenza/anticorruzione; Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento alle novità introdotte dal D.P.R. n.81/2023; etica pubblica, inclusione e parità di genere; diritto amministrativo): ore 14, di cui 3 in web-conference gestite direttamente dall'Ufficio camerale *Privacy Anticorruzione e Trasparenza*.

Lo sviluppo di conoscenze, abilità e competenze tecniche deve affiancarsi ed essere sostenuto da un rafforzamento continuo e progressivo di una serie di principi e valori in grado di favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale che portino ad una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro e, di rimando, nella società. A quest'ambito è riconducibile gran parte della suddetta formazione obbligatoria.

Si cercherà, pertanto, di porre l'accento in particolare sull'etica pubblica che costituisce il fattore basilare di attivazione e guida di tutte le altre competenze (sia trasversali che abilitanti i processi di transizione).

L'obiettivo prefissato è quello di elevare il livello di istruzione dei dipendenti, sensibilizzandoli in materia di trasparenza e legalità e cercando di personalizzare i contenuti erogati in ragione delle specificità delle singole Aree dirigenziali;

3. Formazione trasversale in materia di Soft skills: ore 18, on line e/o in presenza (per favorire le attività laboratoriali), di cui:
- 6 ore a completamento della prima fase del progetto avviato nel 2024 con la società MyPlace Communications per lo sviluppo di competenze trasversali manageriali, quali la gestione delle relazioni, la gestione dello stress e delle tensioni, la gestione dei conflitti, la gestione del tempo e delle attività, la self-leadership e la gestione dei collaboratori;
  - 6 ore erogate nell'ambito della seconda fase del suddetto progetto, sempre su competenze trasversali di carattere generale;
  - 6 ore di formazione in materia di soft skills connesse alle specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti camerali in base al ruolo assunto nell'Ente;

Trattasi di un percorso formativo teso a sviluppare le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni approvato con il Decreto MIPA del 28/06/2023. La definizione del fabbisogno formativo connesso alle specifiche responsabilità (6 ore) avverrà con il contributo del personale di vertice, mediante un coinvolgimento concepito come momento di incontro tra le esigenze dell'Ente e quelle del personale. Lo scopo del percorso è porre le basi per lo sviluppo e la crescita delle competenze emotive, comportamentali ed organizzative, per svolgere con successo il ruolo che ciascun dipendente ha nell'Ente, relazionandosi con maggiore efficacia con i collaboratori e con gli stakeholder.

Infine, prosegue anche nel 2025 per tutto il personale la possibilità di fruire della formazione erogata sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica e in modalità e-learning, organizzata per aree tematiche e livelli di padronanza (base, medio, avanzato).

Infatti, il portale continuerà ad essere oggetto di utilizzo da parte dell'Ente: ha come finalità lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, supportandone la crescita professionale attraverso percorsi mirati in continua evoluzione; prevede un catalogo di contenuti gratuiti e in costante aggiornamento, per la formazione personalizzata, che avviene a seguito di autoverifica delle proprie competenze. Inoltre, è possibile la partecipazione alla comunità di pratica.

I suddetti investimenti formativi si innestano nel più ampio programma pluriennale formativo dell'Ente:

- aggiornamento continuo rispetto alle disposizioni normative afferenti il ruolo ricoperto;
- formazione economica e specialistica riferita al marketing dei servizi;
- informatica e digitalizzazione a livello diffuso;
- percorsi formativi specifici a fronte di mutamenti di compiti e di funzioni sia a livello istituzionale che a seguito di rotazione delle posizioni di responsabilità;
- adeguamento delle competenze, sia individuali che collettive;
- formazione per la comunicazione e la cultura organizzativa.
- formazione per il miglioramento della qualità nei confronti di tutti i servizi camerali e verso obiettivi di qualità totale.

Per la dirigenza, l'importanza della formazione è sottolineata nelle Direttiva MIPA del 28/11/2023 e del 14/01/2025, nelle quali viene assegnato e ribadito ai dirigenti il compito di promuovere percorsi per accrescere le competenze del capitale umano. La definizione di priorità formative per la dirigenza pubblica - contenute nelle direttive stesse - mira a perfezionare sia le competenze individuali che il ruolo dirigenziale, con l'obiettivo di guidare con successo il personale e di favorire un reale cambiamento all'interno dell'Ente, promuovendo un ambiente di lavoro più efficiente e orientato al merito.

Le suddette priorità formative per la dirigenza riguardano la partecipazione a:

- comunità di pratica tematiche e trasversali alle amministrazioni, promosse dal Dipartimento della Funzione pubblica e da altre istituzioni pubbliche.
- percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, in particolare con riferimento alle sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva. Queste competenze (di leadership) sono fondamentali non solo per la valutazione delle performance, ma anche per la gestione del personale in un contesto di lavoro agile.
- programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance (anche in relazione al lavoro agile).
- percorsi formativi sulla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa della P.A..
- percorsi formativi promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Per quanto concerne la dirigenza camerale, le priorità suddette si intendono di massima implementate per il 2025 con l'erogazione prevista nell'anno dei seguenti corsi:

- nell'ambito del Piano di formazione manageriale permanente per i Segretari generali della Camere di Commercio, per l'anno 2024-2025 è previsto il corso "Dirigere in un mondo incerto ed imprevedibile" della durata di 13 ore (in modalità web-conference), prima parte di un progetto di almeno 30 ore di formazione specifica, realizzato da UCN con la collaborazione del Si.Camera e finalizzato a presentare spunti di riflessione, strumenti e tecniche per affrontare e governare ancor più efficacemente le situazioni complesse, le innovazioni e i cambiamenti che sempre più di frequente il Segretario generale dell'Ente – assieme alla dirigenza - è chiamato a fronteggiare. Gli oneri del progetto sono sostenuti in larga misura da Unioncamere Nazionale; la quota di contribuzione 2024-2025 a carico della Camera ammonta ad € 270,00 euro (IVA esente).
- Partecipazione ai tavoli della dirigenza del Sistema camerale (soprattutto regionale), previsti in vari ambiti ed aree tematiche, al fine di rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze e la messa a fattor comune di esperienze applicative. Il tutto anche con l'obiettivo di pervenire alla gestione di funzioni associate;
- Percorso formativo sulle soft skills (= competenze trasversali) e in materia di compliance, come sopra definito per il personale non dirigente, affinché trovi sempre più attuazione la gestione delle risorse umane secondo il modello della gestione per competenze;
- partecipazione alla Convention del Sistema camerale Veneto.
- percorso formativo sulla piattaforma Syllabus, come meglio precisato per il piano formativo del personale non dirigente.

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

### Il monitoraggio della performance

Per monitorare la performance strategica e operativa (comprensiva di obiettivi relativi alla promozione delle pari opportunità), si rimanda a quanto la Camera di Commercio Venezia Rovigo previsto nel proprio SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance) aggiornato, previo parere favorevole dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e pubblicato nell'apposita sezione del sito "Amministrazione Trasparente" della quale si riporta, di seguito, il link: <https://www.dl.camcom.it/camera/trasparenza/amministrazione-trasparente/performance/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-Performance>

### Il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza

#### ANTICORRUZIONE

A seguito dell'implementazione del Kit Unioncamere 2024 per la gestione del sistema del rischio anticorruzione della Camera di Commercio, nel 2025 si attuerà il sistema di monitoraggio anticorruzione utilizzando tale applicativo informatico, che consente di avere a disposizione un cruscotto generale, contenente tutte le misure adottate per la gestione dei rischi corruzione relativi a tutti i processi camerali contenuti nel registro dei rischi.

Ne consegue che è possibile verificare se le misure pianificate sono state attuate nei tempi previsti, se le stesse sono idonee e, in caso negativo, indicare i cambiamenti da apportare alla successiva analisi del rischio.

Va evidenziato che il nuovo kit comprende un sistema di check complessivo del monitoraggio che avverte se si sono verificate incongruenze/dimenticanze. E' possibile infine la creazione di grafici ad hoc come reportistica. Con tale sistema viene messo a disposizione del RPCT e dei Dirigenti un ottimo strumento per la gestione del rischio corruzione.

In dettaglio, alla scadenza di ogni semestre verrà inviato ai Dirigenti un file elaborato dall'Ufficio Privacy anticorruzione trasparenza, mediante il quale ciascun Dirigente, per la parte di competenza, potrà valutare l'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio. Alla fine del secondo semestre, dopo aver acquisito i risultati dei monitoraggi effettuati da ciascun Dirigente, il RPCT potrà procedere, unitamente agli stessi, al riesame periodico a cadenza annuale, volto a valutare il sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, apportando le eventuali correzioni che si rendessero necessarie a seguito dei risultati emersi dai monitoraggi.

Di seguito viene presentato il modello utilizzato per monitorare le misure:

Misura attuata nei tempi ? (Sì / No) (selezionare dal menù a tendina)	Si tratta di una misura per la quale non sono state ancora avviate le attività, ma saranno avviate nei tempi previsti dalle misure di prevenzione della corruzione adottate? (Sì / No) (selezionare dal menù a tendina)	Si tratta di una misura per la quale sono state avviate le attività e che, dunque, sono attualmente in corso di adozione (Misure non ancora terminate nei tempi)? (Sì / No) (selezionare dal menù a tendina)	Si tratta di una misura per la quale non sono state ancora avviate le attività, all'implementazione e non saranno avviate nei tempi previsti dalle misure di prevenzione della corruzione adottate? (Sì / No) (selezionare dal menù a tendina)	Causa ostativa rispetto all'implementazione della misura (selezionare dal menù a tendina)	Ulteriore specifica nel caso di selezione del campo "altre motivazioni" nella colonna precedente (colonna W)	Idoneità della misura (Sì / No) (selezionare dal menù a tendina)	Specifica nel caso di selezione del campo "No" nella colonna precedente. Questo campo può essere utilizzato per annotare cambiamenti da apportare nel successivo aggiornamento delle schede, in logica di miglioramento continuo
-	-	-	-	-	[...]	-	[...]
-	-	-	-	-	[...]	-	[...]
-	-	-	-	-	[...]	-	[...]
-	-	-	-	-	[...]	-	[...]
-	-	-	-	-	[...]	-	[...]

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla Deliberazione dell'Anac n. 1134 dell'8 novembre 2017, la Camera continuerà ad esercitare nel corso del 2025 le funzioni di controllo e monitoraggio previste dalla citata deliberazione nei confronti delle proprie società controllata e in house, oltre

che sulla propria Azienda Speciale Opportunità & Mercati, rispetto alle quali si applica in toto la disciplina normativa riguardante sia il tema della prevenzione della corruzione, sia quello riguardante il tema della trasparenza.

A tal fine vengono confermate nel presente Piano le seguenti azioni, atte a verificare l'effettivo adempimento:

- effettuazione di n. 2 monitoraggi a cadenza semestrale, riguardanti sia la Camera di Commercio sia la società controllata Stazione Sperimentale del Vetro s.c.p.a., e la propria Azienda Speciale Opportunità & Mercati.

## TRASPARENZA

Sono previsti due monitoraggi a cadenza semestrale riguardanti le pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, da effettuarsi su impulso dell'Ufficio Privacy Anticorruzione e Trasparenza.

In dettaglio alla scadenza di ogni semestre verrà inviato ai Responsabili di Servizio e degli Uffici di Staff un file elaborato dall'Ufficio Privacy anticorruzione trasparenza, mediante il quale ciascun Responsabile, per la parte di competenza, potrà valutare l'attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Scaduti i termini per le risposte inviate all' Ufficio Privacy Anticorruzione e Trasparenza, lo stesso provvede a trasmettere al RPCT un report riepilogativo, nel quale può verificare la puntuale osservanza degli obblighi di pubblicazione o, in caso negativo, sollecita la struttura interessata all'adeguamento tempestivo.