



CAMERA DI COMMERCIO
BARI

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI BARI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 (PIAO 2024-2026)

Approvato con Deliberazione di Giunta n. 9 del 31.01.2024

e aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 88 del 24.07.2024



SOMMARIO

PREMESSA	4
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 – MISSION DELLA CCIAA	5
1.2 – PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE	7
1.3 – DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
1.4 – LE RISORSE ECONOMICHE DISPONIBILI	18
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	23
2.1 – IL CONTESTO ECONOMICO	23
2.2 – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	26
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	31
3.1 – VALORE PUBBLICO: GLI OBIETTIVI STRATEGICI	31
3.2 – PERFORMANCE OPERATIVA	33
3.3 – PARI OPPORTUNITÀ	34
3.4 – PERFORMANCE INDIVIDUALE	40
3.5 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	47
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO	71
4.1 – AZIONI DI SVILUPPO E RICONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA	71
4.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	72
4.3 – SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE	77
4.4 – FABBISOGNI DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE	79
4.4.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026	79
4.4.2 PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE (TRIENNIO 2024-2026)	98
5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO	105



Allegati:

Allegato A - Obiettivi Strategici di Performance 2024-2026

Allegato A1 - Obiettivi Operativi di Performance 2024

Allegato B - Obiettivi Individuali del Segretario Generale 2024-2026

Allegato 1 - Scheda Relazione annuale RPCT anno 2023

Allegato 2 - Mappa dei processi

Allegato 2.1 - Schede di Rischio

Allegato 3 - Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio I.A.A. di Bari

Allegato 4 - Obblighi di pubblicazione e trasparenza

Allegato 4.1 - Allegato al PNA 2022 n. 9

Allegato 4.2 - PNA 2023

Allegato 5 - Kit antiriciclaggio



PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024- 2026 recepisce le nuove linee di indirizzo strategico individuate dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2024, traducendo in obiettivi strategici ed operativi gli obiettivi guida dell'attività dell'Ente camerale.

Il PIAO rappresenta un'opportunità di miglioramento e di semplificazione delle decisioni programmatiche per le amministrazioni camerali. La prospettiva è quella di adottare una logica di pianificazione integrata e organica, che permette di offrire una visione complessiva di tutti gli elementi che costituiscono l'impianto programmatico dell'Ente, assicurandone la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca. La logica di pianificazione integrata prevede sostanzialmente che il nucleo informativo iniziale sia costruito a partire dal livello strategico, nel quale viene illustrato il "valore pubblico" che l'Ente intende creare: le linee pluriennali definite dagli Organi di indirizzo sono tradotte in obiettivi strategici triennali, in coerenza con i quali sono quindi individuati gli obiettivi operativi annuali. In questo corpus, occorre prevedere e inserire le dimensioni del contrasto alla corruzione, della trasparenza e delle pari opportunità. I restanti item di programmazione vengono, quindi, a configurarsi come degli "interventi organizzativi a supporto" del raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, nel senso che sono intesi come funzionali al perseguimento delle finalità generali dell'Ente.

Dal punto di vista della struttura, il PIAO risulta diviso in 5 sezioni:

Sezione 1 - Identità dell'Amministrazione. In questa sezione vengono riportati i dati identificativi dell'Amministrazione (chi è, cosa fa e come opera).

Sezione 2 – Analisi del contesto esterno. In questa sezione viene fornita una visione integrata del quadro di riferimento in cui l'Amministrazione va ad operare, individuando i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente esterno. Essa descrive le variabili di tipo economico, sociale e normativo, che rientrano nella sfera di interesse e attività della C.C.I.A.A. Inoltre, tale visione viene corredata e integrata con specifici approfondimenti "verticali", in primis sul tema dell'anticorruzione, illustrando come le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui l'ente opera possano condizionare impropriamente la sua attività, facendo emergere la valutazione del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Sezione 3 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione. In questa sezione viene definito il Valore Pubblico (inteso come l'insieme degli obiettivi strategici che l'Ente intende perseguire) e le relative modalità per il raggiungimento dello stesso in termini di programmazione strategica e operativa (inclusi anche obiettivi operativi e quelli per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere). Qui trova spazio anche una sottosezione dedicata a rischi corruttivi e trasparenza che deve contenere quanto in precedenza riportato nel PTPCT. Devono qui essere evidenziati gli obiettivi di performance collegati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

Sezione 4 - Interventi Organizzativi a supporto. In questa sezione vengono programmati gli interventi relativi alla struttura organizzativa dell'Ente, all'organizzazione del lavoro agile (ex POLA), alla semplificazione dei processi e accessibilità fisica e digitale (mediante una elencazione delle procedure che l'Ente intende semplificare e rendere maggiormente accessibili) ed ai fabbisogni del personale (con un occhio di riguardo allo sviluppo delle competenze) e alla formazione.

Sezione 5 - Modalità di Monitoraggio. In questa sezione del documento, da considerarsi trasversale alle due precedenti, vengono descritte le metodologie di monitoraggio applicate per la performance e gli interventi organizzativi, facendo riferimento agli strumenti e alle modalità adottate.

Si segnala, infine, che il presente documento è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida messe a disposizione da Unioncamere per le Camere di Commercio.



1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione vengono illustrati in maniera sintetica i dati identificativi dell'Amministrazione: chi è, cosa fa e come opera.

Per raggiungere tale finalità, vengono di seguito esplicitati:

- la mission della Camera di Commercio di Bari;
- il perimetro delle attività svolte;
- la descrizione della struttura organizzativa;
- le risorse economiche di cui dispone.

1.1 – MISSION DELLA CCIAA

La CCIAA di Bari è un Ente pubblico dotato di autonomia funzionale che, nell'ambito del territorio di competenza, assicura lo sviluppo del sistema imprenditoriale curandone gli interessi generali. A tale scopo svolge funzioni di supporto e di promozione delle imprese e funzioni di carattere amministrativo.

La *mission* che si è data la CCIAA di Bari è quella di porsi come una Istituzione aperta, vicina alle attività economiche del territorio di cui interpreta voci e valori, dando impulso al loro sviluppo attraverso l'offerta di servizi reali. Quindi, affianca alle classiche funzioni amministrative, le funzioni di promozione e supporto alle imprese, anche attraverso attenti processi di regolazione del mercato.

Nel 2017, in attuazione del D. Lgs 219/2016 di riordino del sistema camerale, il Ministero dello Sviluppo Economico ha emanato il D.M. 8 agosto 2017 recante la "*Rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio, e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale*" che ha rideterminato il numero delle Camere di Commercio e delle Aziende Speciali.

La Camera di Commercio di Bari ha qui visto confermata la propria autonomia in quanto trattasi di Ente avente sede in una Città Metropolitana e, come tale, non interessata da processi di accorpamento con altre Camere di Commercio.

Con riferimento in particolare ai compiti ed alle funzioni attribuiti alle Camere di Commercio, l'art. 2 del decreto di riordino prevede che: "Le Camere di Commercio, singolarmente o in forma associata, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, svolgono le funzioni relative a:

- a) pubblicità legale generale e di settore mediante la tenuta del Registro delle Imprese, del Repertorio Economico Amministrativo, ai sensi dell'articolo 8, e degli altri registri ed albi attribuiti alle Camere di Commercio dalla legge;
- b) formazione e gestione del fascicolo informatico di impresa in cui sono raccolti dati relativi alla costituzione, all'avvio ed all'esercizio delle attività dell'impresa, nonché funzioni di punto unico di accesso telematico in relazione alle vicende amministrative riguardanti l'attività d'impresa, ove a ciò delegate su base legale o convenzionale;
- c) tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, rilevazione dei prezzi e delle tariffe, rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione in quanto specificamente previste dalla legge;
- d) sostegno alla competitività delle imprese e dei territori tramite attività d'informazione economica e assistenza tecnica alla creazione di imprese e start up, informazione, formazione, supporto organizzativo e assistenza alle piccole e medie imprese per la preparazione ai mercati internazionali



nonché collaborazione con ICE-Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, SACE, SIMEST e Cassa Depositi e Prestiti, per la diffusione e le ricadute operative a livello aziendale delle loro iniziative; sono in ogni caso escluse dai compiti delle Camere di Commercio le attività promozionali direttamente svolte all'estero;

- e) valorizzazione del patrimonio culturale nonché sviluppo e promozione del turismo, in collaborazione con gli Enti e Organismi competenti; sono in ogni caso escluse dai compiti delle Camere di Commercio le attività promozionali direttamente svolte all'estero;
- f) competenze in materia ambientale attribuite dalla normativa nonché supporto alle piccole e medie imprese per il miglioramento delle condizioni ambientali;
- g) orientamento al lavoro e alle professioni anche mediante la collaborazione con i soggetti pubblici e privati competenti, in coordinamento con il Governo e con le Regioni e l'ANPAL attraverso in particolare:
 - 1. la tenuta e la gestione, senza oneri a carico dei soggetti tenuti all'iscrizione, ivi compresi i diritti di segreteria a carico delle imprese, del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro di cui all'articolo 1, comma 41, della legge 13 luglio 2015 n. 107, sulla base di accordi con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - 2. la collaborazione per la realizzazione del sistema di certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro;
 - 3. il supporto all'incontro domanda-offerta di lavoro, attraverso servizi informativi anche a carattere previsionale volti a favorire l'inserimento occupazionale e a facilitare l'accesso delle imprese ai servizi dei Centri per l'impiego, in raccordo con l'ANPAL;
 - 4. il sostegno alla transizione dalla scuola e dall'università al lavoro, attraverso l'orientamento e lo sviluppo di servizi, in particolare telematici, a supporto dei processi di placement svolti dalle Università;
- h) assistenza e supporto alle imprese in regime di libera concorrenza da realizzare in regime di separazione contabile. Dette attività sono limitate a quelle strettamente indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali del sistema camerale e non possono essere finanziate al di fuori delle previsioni di cui all'articolo 18 comma 1 lettera b);
- i) ferme restando quelle già in corso o da completare, attività oggetto di convenzione con le Regioni ed altri soggetti pubblici e privati stipulate compatibilmente con la normativa europea. Dette attività riguardano, tra l'altro, gli ambiti della digitalizzazione, della qualificazione aziendale e dei prodotti, del supporto al placement e all'orientamento, della risoluzione alternativa delle controversie. Le stesse possono essere finanziate con le risorse di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), esclusivamente in cofinanziamento con oneri a carico delle controparti non inferiori al 50%."



1.2 – PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

La Camera di Commercio, quale Ente autonomo, è legittimato a darsi un proprio indirizzo programmatico e politico, e gode di autonomia anche sotto il profilo finanziario e gestionale. Inoltre, per adempiere al meglio alla propria missione istituzionale, essa è parte integrante della rete delle Camere di Commercio in Italia e all'estero, operando in partnership con gli altri Organismi e Istituzioni a livello locale e nazionale e collaborando con le Associazioni imprenditoriali.

Questa rete di relazioni contribuisce a qualificare la Camera come la porta di accesso per le imprese alla Pubblica Amministrazione, assumendo il ruolo di punto di incontro tra le attività produttive e lo Stato.

La Camera di Commercio di Bari ispira la propria azione ai valori di:

- imparzialità e trasparenza;
- efficacia, efficienza, economicità;
- pubblicità, partecipazione e semplificazione delle procedure;
- professionalità e responsabilità delle risorse umane che vi operano;
- riconoscimento e tutela delle pari opportunità tra donne e uomini;
- sussidiarietà, collaborazione e cooperazione con le altre Amministrazioni pubbliche e con le Organizzazioni rappresentative delle categorie economiche e sociali;
- miglioramento continuo della qualità dei servizi.

Per dare contenuti operativi alla sussidiarietà orizzontale, l'Ente impegna la propria azione sul territorio utilizzando il metodo della concertazione e, collocandosi al centro di una rete di relazioni istituzionali, elabora strategie e definisce azioni di intervento per favorire lo sviluppo delle politiche di promozione delle imprese, nonché lo sviluppo e la tutela del mercato.

I rapporti di collaborazione attivati dall'Ente coinvolgono non solo i soggetti del sistema camerale, ma anche soggetti pubblici e privati presenti sul territorio, portando a termine iniziative già impostate, aggiungendo nuovi step evolutivi e ponendo in essere nuove azioni al fine di raggiungere l'obiettivo di contribuire allo sviluppo sostenibile e al funzionamento del sistema economico locale.

Con il Decreto MISE del 7 marzo 2019, sono stati individuati i servizi che le Camere sono tenute a fornire sull'intero territorio nazionale. In particolare, con questo "*decreto servizi*" è stato ridefinito l'intero paniere di attività del Sistema camerale, individuando i servizi che esso è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali.



Semplificazione e trasparenza

- ▶ Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi
- ▶ Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa



Orientamento al lavoro e alle professioni

- ▶ Orientamento
- ▶ Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro
- ▶ Supporto incontro domanda-offerta di lavoro
- ▶ Certificazione competenze



Internazionalizzazione

- ▶ Informazione, formazione, assistenza all'export
- ▶ Servizi certificativi per l'export



Tutela e legalità

- ▶ Tutela della legalità
- ▶ Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato
- ▶ Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
- ▶ Sanzioni amministrative
- ▶ Metrologia legale
- ▶ Registro nazionale protesti
- ▶ Composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
- ▶ Rilevazione prezzi/tariffe e Borse merci
- ▶ Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e Organismi di controllo
- ▶ Tutela della proprietà industriale



Turismo e cultura

- ▶ Iniziative a sostegno del settore turistico e dei beni culturali



Digitalizzazione

- ▶ Gestione Punti impresa digitale
- ▶ Servizi connessi all'Agenda digitale



Sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti

- ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
- ▶ Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
- ▶ Osservatori economici



Ambiente e sviluppo sostenibile

- ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
- ▶ Tenuta Albo gestori ambientali
- ▶ Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale

La Camera di Commercio di Bari cura gli interessi generali delle imprese locali e promuove la crescita del tessuto economico del territorio. In modo diretto, o tramite le proprie Aziende speciali, la Camera offre agli utenti servizi sempre più ampi e articolati per adattare la dimensione produttiva locale ai nuovi scenari economici europei.

Il Decreto Legislativo di riordino delle funzioni e del finanziamento degli Enti camerali n. 219 del 25.11.2016 rimarca l'importanza riconosciuta dal Governo e dal MISE alle Camere di Commercio nell'attuazione delle politiche per la competitività del sistema d'impresa. In questo senso, le Camere di Commercio rappresenterebbero l'hub amministrativo che, in chiave di sussidiarietà, andrebbe a costituire il punto concreto di servizio per le imprese capace di dare reale attuazione alle misure. La vera sfida che il sistema camerale è chiamato ad affrontare risiede quindi nell'efficace traduzione organizzativa delle indicazioni del Governo, a fronte del nodo cruciale della riduzione delle risorse economiche e dell'evoluzione normativa di molti istituti giuridici ed amministrativi (nuovo Codice degli Appalti, Testo Unico delle partecipazioni pubbliche, etc.), realizzando l'ambizioso progetto di diventare imprenditore collettivo dell'innovazione su processi, sui prodotti e sul lavoro, anche facendo leva sulle politiche di network governance utili a riqualificare i processi di sviluppo e di crescita dell'economia locale.

I temi strategici, in questa sfida del sistema camerale a ricavarci un ruolo di vera innovazione e non di mera razionalizzazione di costi, sono tre:

- a) il Registro imprese come piattaforma informativa e di servizi a valore aggiunto per la reinterpretazione dell'intero tessuto aziendale italiano;
- b) la digitalizzazione dei processi (di arbitrato, mediazione, accesso al credito, ma anche di certificazione e tracciabilità dei prodotti);
- c) l'employability giovanile (e non solo), con servizi di knowledge management di competenze per le imprese.



Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla CCIAA, si riporta di seguito la Mappa dei Processi sintetica, nella versione aggiornata, approvata dal Comitato esecutivo di Unioncamere nella seduta del 29 novembre 2023, inoltrata al competente Ministero per un eventuale aggiornamento del decreto e destinata ad entrare a regime dal 1° gennaio 2024.

	Macro Funzione	Macro-processo	Processo	
PROCESSI INTERNI	A Governo camerale	A1 Performance management, compliance e organizzazione	A1.1	Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
			A1.2	Compliance normativa
			A1.3	Organizzazione camerale
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1	Gestione e supporto organi
			A2.2	Promozione e sviluppo dei servizi camerali
			A2.3	Protocollo e gestione documentale
	A3 Comunicazione	A3.1	Comunicazione	
	B Processi di supporto	B1 Risorse umane	B1.1	Gestione del personale
		B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede	B2.1	Acquisti
			B2.2	Patrimonio e servizi di sede
B3 Bilancio e finanza		B3.1	Diritto annuale	
		B3.2	Contabilità e finanza	
PROCESSI PRIMARI	C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza	C1.1	Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi
			C1.2	Gestione SUAP
		C2 Tutela e regolazione	C2.1	Tutela della proprietà industriale
			C2.2	Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato
			C2.3	Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
			C2.4	Sanzioni amministrative
			C2.5	Metrologia legale
			C2.6	Registro nazionale dei protesti
			C2.7	Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
			C2.8	Rilevazione prezzi/tariffe e borse merci
	C2.9	Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo		
	D Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1	Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
			D1.2	Servizi certificativi per l'export
		D2 Digitalizzazione	D2.1	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
			D4.1	Servizi per l'accesso al mondo del lavoro
		D4 Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità	D4.2	Orientamento alla creazione d'impresa
			D4.3	Certificazione competenze
			D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
		D5 Ambiente, Energia e sviluppo sostenibile	D5.2	Tenuta albo gestori ambientali
			D5.3	Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale
			D6.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
		D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	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	
	E Sviluppo della competitività		E1 Progetti a valere su maggiorazione 20% Diritto Annuale	E1.1
		E1.2		Formazione lavoro
		E1.3		Quadrilatero
		E1.4		Internazionalizzazione
		E1.5		Turismo
	Altro	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
Z1 Extra		Z1.1	Attività fuori perimetro	



1.3 – DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi della Camera di Commercio di Bari:

- Il **Consiglio**, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. Il Consiglio camerale attualmente in carica, nominato per il quinquennio 2022-2027, è composto da 25 membri.
- La **Giunta**, organo di governo della Camera di Commercio, incaricato di dare attuazione agli indirizzi definiti dal Consiglio. È composta dal Presidente e da 7 membri eletti dal Consiglio camerale. La Giunta resta in carica cinque anni, in coincidenza con la durata del Consiglio.
- Il **Presidente**, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale dell'Ente e ne attua la politica generale. L'attuale Presidente della Camera di Commercio di Bari è **Lucia Di Bisceglie**, imprenditrice nel settore del commercio.
- Il **Collegio dei Revisori dei conti**, organo preposto a collaborare con la Giunta e il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.

L'Ente si avvale, inoltre, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance, avvalendosi di una struttura di supporto individuata nell'Ufficio Struttura Tecnica Permanente, posta alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 47 del 17.02.2022, successivamente integrato con D.P.G.R. n. 222 del 23.05.2022 e con D.P.G.R. n. 346 del 24.07.2023, sono stati nominati i componenti del Consiglio camerale per il quinquennio 2022/2027. Il Consiglio camerale si è insediato il 01.03.2022 e la Giunta camerale è stata eletta con Deliberazione del Consiglio n. 2 dell'08.04.2022. Per ulteriori informazioni sugli organi si rinvia alla specifica sezione del sito camerale: <https://www.ba.camcom.it/bari/cciaa-di-bari/gli-organismi>.

Ai suddetti Organi di governo della Camera di Commercio spettano le funzioni di indirizzo e di controllo, mentre le funzioni di gestione sono attribuite al Segretario Generale ed ai Dirigenti.

In particolare, la struttura amministrativa della Camera di Commercio è guidata dal **Segretario Generale**, designato dalla Giunta camerale e nominato dal Ministero dello Sviluppo Economico. Il Segretario Generale è incaricato della gestione operativa dell'Ente ed ha il compito di assistere gli Organi istituzionali nello svolgimento delle loro funzioni.

Tra i compiti assegnati al Segretario Generale vi è, inoltre, quello di coordinamento dell'attività dei Dirigenti, responsabili del conseguimento degli obiettivi prefissati in relazione alle attività loro assegnate.

I Dirigenti adottano atti e provvedimenti amministrativi e spetta loro la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa delle aree di propria competenza. Inoltre, nominano i responsabili dei procedimenti amministrativi e coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono.



Con Deliberazione di Giunta n. 103 del 06.10.2023 è stata adottata la nuova struttura organizzativa dell'Ente camerale, al cui vertice vi è il Segretario Generale.

Alle dirette dipendenze e sotto la responsabilità del Segretario Generale sono posti due Servizi ("Staff di Direzione e Presidenza" e "Programmazione e Organizzazione") e due Unità ("Struttura Tecnica Permanente" e "Composizione Negoziata").

La struttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari è articolata in 4 Aree (ex Settori), che costituiscono le unità organizzative di massimo livello poste a governo delle macro-funzioni dell'Ente e a cui sono preposte le posizioni dirigenziali.

I Dirigenti della Camera di Commercio di Bari	
SEGRETARIO GENERALE	Angela Patrizia Partipilo
Dirigente Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato	Michele Lagioia
Dirigente Area Legale Tutela e Regolazione del Mercato	Angelo Raffaele Caforio
Dirigente Area Promozione Servizi Digitali e Programmi Strategici	Angela Patrizia Partipilo <i>ad interim</i>
Dirigente Area Anagrafe Economica	Michele Lagioia <i>ad interim</i>
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Michele Lagioia
Responsabile della Transizione Digitale	Angela Patrizia Partipilo

A ciascuna Area dirigenziale fanno capo diversi Servizi, che svolgono attività di coordinamento, nell'ambito dei quali sono collocati i vari Uffici, che costituiscono l'unità operativa di base. La gestione dei vari Servizi è affidata a funzionari camerali cui è attribuita la titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione, mentre, i singoli Uffici sono diretti da Capi Ufficio.

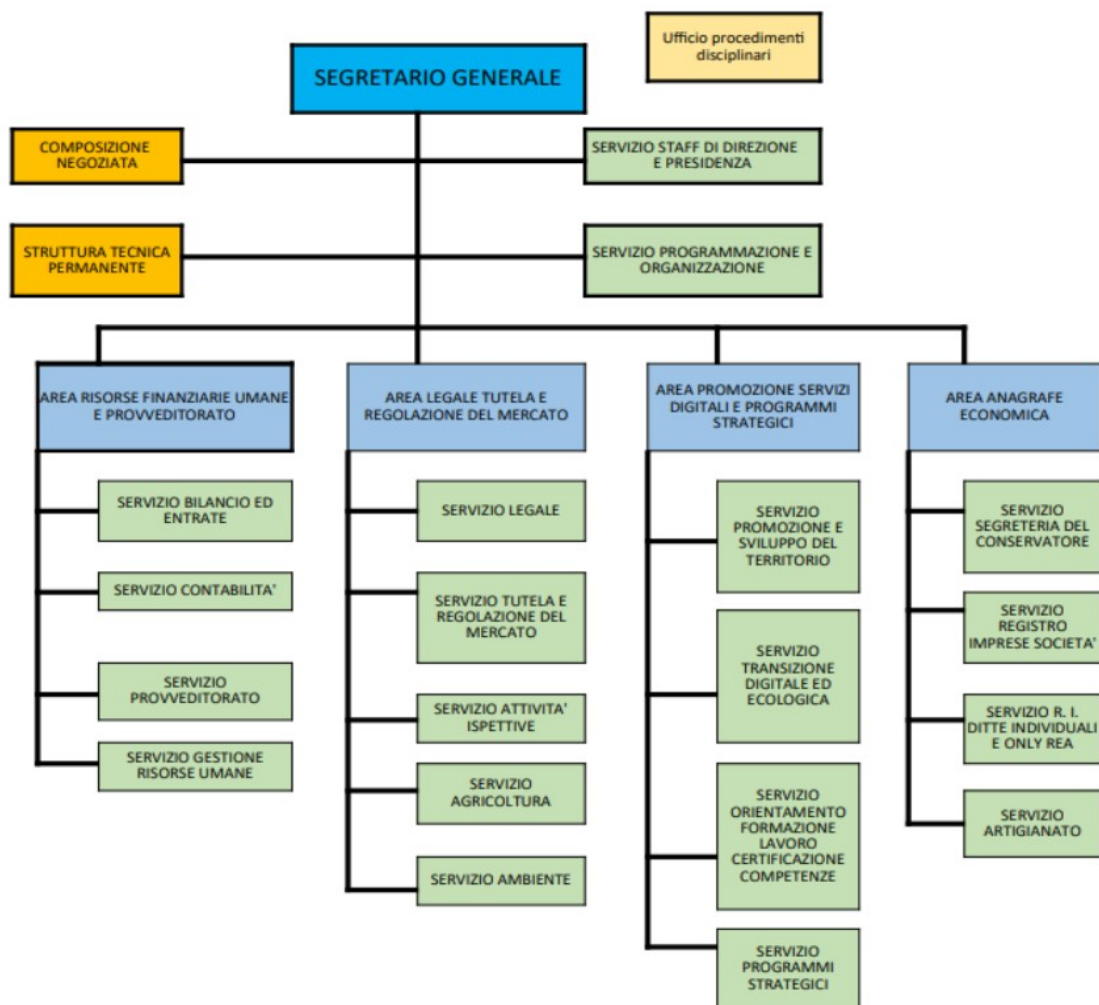
Con Determinazione del Segretario Generale n. 97 del 15.12.2023 recante *"Struttura organizzativa dell'Ente. Articolazione ed organizzazione degli Uffici"* è stata definita la microstruttura degli Uffici dell'Ente camerale.

Ai fini della redazione dei documenti di programmazione annuale, così come previsti dal D.M. 254/2005, la struttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari è stata suddivisa, oltre che in aree dirigenziali, anche in aree organizzative e in centri di costo. Tale suddivisione consente la corretta attribuzione dei budget da assegnare ai dirigenti ad inizio anno con riferimento alle Funzioni Istituzionali corrispondenti.

Nello schema seguente è riportato l'organigramma della struttura della Camera di Commercio di Bari e la suddivisione delle 4 Aree tra i vari Servizi.

ORGANIGRAMMA DELLA C.C.I.A.A. DI BARI

in vigore dal 06.10.2023





Nello schema seguente è riportata l'articolazione degli Uffici della Camera di Commercio di Bari.

	SERVIZIO / UNITÁ	Ufficio
SEGRETARIO GENERALE	SERVIZIO STAFF DI DIREZIONE E PRESIDENZA	Ufficio Segreteria di Presidenza e di Direzione Ufficio Segreteria Organi Istituzionali Ufficio Osservatorio Camerale Ufficio Gestione Documentale e Archivi Ufficio Biblioteca
	SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE	Ufficio Programmazione Ufficio Rapporti di Sistema e Partecipate Ufficio Statistica, Osservatorio Economico, Ricerche ed Analisi Socio-Economiche Ufficio Comunicazione Integrata e Marketing dei Servizi
	COMPOSIZIONE NEGOZIATA	
	STRUTTURA TECNICA PERMANENTE	
		Ufficio procedimenti disciplinari

AREA	SERVIZIO	Ufficio
AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO	SERVIZIO BILANCIO ED ENTRATE	Ufficio Bilancio Ufficio Diritto Annuale - Accertamento e Riscossione Ordinaria e Coattiva Ufficio Diritto Annuale - Riscossione Contenzioso Tributario e Crisi di Impresa Ufficio Sistemi Informativi, Monitoraggio e Rilevazioni Periodiche Contabili
	SERVIZIO CONTABILITÀ	Ufficio Contabilità Ufficio Verifica Budget Direzionale Ufficio Gestione Compensi, Adempimenti fiscali e Coordinamento Adempimenti Sostituto d'Imposta
	SERVIZIO PROVVEDITORATO	Ufficio Gare e Appalti Ufficio Acquisti e Patrimonio Ufficio Cassa e Registri Ufficio Servizi Operativi e Gestione Sale Ufficio D.Lgs. 81/2008
	SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE	Ufficio Trattamento Giuridico del Personale Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale Ufficio Relazioni Sindacali e Formazione del Personale Ufficio Welfare e Pari Opportunità



AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	SERVIZIO LEGALE	Ufficio Legale Ufficio Conciliazione e Arbitrato Ufficio OCC Ufficio Sanzioni Amministrative Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio
	SERVIZIO TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	Ufficio Tutela della Proprietà Intellettuale Ufficio Tutela della Fede Pubblica e del Consumatore Ufficio Abilitazioni e Ruoli Ufficio Prezzi e Borsa Merci Ufficio Certificazioni per l'Estero Ufficio Protesti
	SERVIZIO ATTIVITÀ ISPETTIVE	Ufficio Metrologia Legale Ufficio Vigilanza e Controllo su Sicurezza e Conformità Prodotti Ufficio Saggio Metalli Preziosi
	SERVIZIO AGRICOLTURA	Ufficio Certificazione e Controlli Olio D.O.P. "Terra di Bari" Ufficio Certificazione e Controlli "Uva di Puglia" IGP
	SERVIZIO AMBIENTE	Ufficio Albo Gestori Ambientali Ufficio MUD, F-Gas, RAEE, Pile e Accumulatori
AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI	SERVIZIO PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Ufficio Ausili Finanziari, Sussidi e Vantaggi Economici Ufficio Competitività delle Imprese Ufficio Marketing Territoriale, Cultura e Turismo
	SERVIZIO TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA	Ufficio PID Ufficio Transizione Ecologica Ufficio Amministrazione Digitale e Sviluppo Servizi Digitali
	SERVIZIO ORIENTAMENTO FORMAZIONE LAVORO CERTIFICAZIONE COMPETENZE	Ufficio Orientamento e Registro L. 107/2015 Ufficio Certificazione delle Competenze Ufficio Sostegno all'Imprenditoria Giovanile e Femminile e Punto Nuove Imprese
	SERVIZIO PROGRAMMI STRATEGICI	Ufficio Progettazione Comunitaria Ufficio Fondi Perequativi e Patto Territoriale
AREA ANAGRAFE ECONOMICA	SERVIZIO SEGRETERIA DEL CONSERVATORE	Ufficio Accertamento Sanzioni Amministrative Ufficio Procedimenti di Ufficio e Contenzioso Ufficio SUAP e Sportelli sul Territorio
	SERVIZIO REGISTRO IMPRESE SOCIETÀ	Ufficio Iscrizione Imprese Collettive Ufficio Segnalazione Attività Economiche e Regolamentate Ufficio Iscrizioni ad Istanza della Cancelleria, degli Organi di Polizia e Vigilanza Ufficio Deposito Bilanci
	SERVIZIO R.I. DITTE INDIVIDUALI E ONLY REA	Ufficio Iscrizione Imprese Individuali e Società Semplici Ufficio Segnalazione Attività Economiche e Regolamentate Ufficio Iscrizioni Altre Sezioni e Only REA Ufficio Certificazioni, Bollatura, Copie Atti, Rilascio Firme Digitali, Archiviazione Ottica e Rapporti con l'Utenza
	SERVIZIO ARTIGIANATO	Ufficio Iscrizioni Ufficio Variazioni Imprese Individuali Ufficio Variazioni Societarie Ufficio Cancellazioni



RISORSE UMANE

La CCIAA di Bari, al 31.12.2023, conta n. 116 dipendenti, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato, di cui:

- 3 di categoria dirigenziale;
- 32 dell'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria D);
- 71 dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex categoria C);
- 4 appartenenti all'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex categoria B3);
- 6 appartenenti all'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex categoria B1);
- 0 appartenente all'AREA DEGLI OPERATORI (ex categoria A).

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) sono 9.

Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la distribuzione del personale per ruolo e per Area di appartenenza.

Tabella 1

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO E PER GENERE								
Ruolo	2019	2020	2021		2022		2023	
			Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO GENERALE	1	1	1	0	0	1	0	1
DIRIGENTI	2	2	1	1	1	0	2	0
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Categoria D)	34	32	18	10	20	14	18	14
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Categoria C)	84	80	33	45	29	41	30	41
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex Categoria B)	13	12	10	1	9	1	9	1
AREA DEGLI OPERATORI (ex Categoria A)	3	2	1	0	1	0	0	0
TOTALE	137	129	64	57	60	57	59	57
			121		117		116	

Fonte: Ufficio del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2023)



Tabella 2

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREA										
AREA	ANNO 2019		ANNO 2020		ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	VALORE ASSOLUTO	VALORE %	VALORE ASSOLUTO	VALORE %	VALORE ASSOLUTO	VALORE %	VALORE ASSOLUTO	VALORE %	VALORE ASSOLUTO	VALORE %
SEGRETERIO GENERALE E AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI (ex Settore Staff, Promozione Segreteria Generale)	20	14,60%	18	13,95%	14	11,60%	16	13,68%	19	16,38%
AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO (ex Settore Gestione Finanziaria, Provveditorato e Personale)	29	21,17%	29	22,50%	31	25,60%	29	24,79%	27	23,28%
AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO (ex Settore Legale e Fede Pubblica)	34	24,82%	32	24,80%	30	24,80%	28	23,93%	26	22,41%
AREA ANAGRAFE ECONOMICA (ex Settore Anagrafico Certificativo)	54	39,41%	50	38,75%	46	38,00%	44	37,60%	44	37,93%
Totale	137	100%	129	100%	121	100%	117	100%	116	100%

Fonte: Ufficio del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2023)



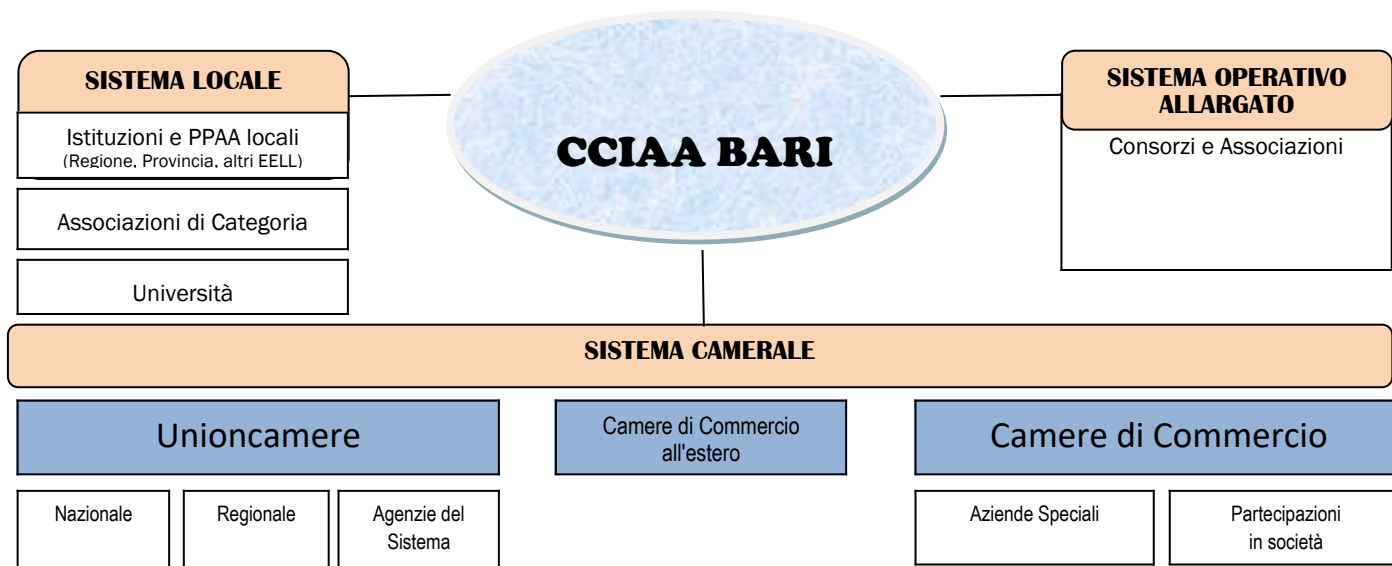
IL SISTEMA ALLARGATO

La Camera di Commercio di Bari ha sede legale in Bari - Corso Cavour n. 2 e, nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali a beneficio delle imprese e dell'economia locale, si avvale anche di organismi e strutture di propria derivazione, il cosiddetto "sistema allargato" (si veda Figura 3).

Per adempiere al meglio la propria missione nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, la Camera di Commercio di Bari opera anche attraverso:

- n. 3 **Uffici** nei comuni di Barletta, Monopoli e Gioia del Colle;
- n. 2 **Aziende Speciali**, quali strutture operative che contribuiscono a raggiungere gli obiettivi dell'Ente e che svolgono un ruolo fondamentale di assistenza alle imprese, in aree strategiche per la loro competitività, al fine sostenere l'economia locale o suoi specifici settori:
 - Azienda Speciale **BARI SVILUPPO** che si occupa della realizzazione dei servizi di supporto nell'interesse generale dell'economia locale;
 - Azienda Speciale **SAMER** che esegue Analisi Chimico-Merceologiche per conto di imprese, enti pubblici e privati.

L'Ente camerale, inoltre, possiede partecipazioni in società pubbliche sia a livello locale sia afferenti al sistema camerale, con lo scopo precipuo di sostenere l'economia del territorio provinciale.



(Figura 3)



1.4 – LE RISORSE ECONOMICHE DISPONIBILI

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato, l'andamento della gestione ha visto il susseguirsi di risultati positivi in tutti gli esercizi, ad eccezione del 2020 (nel corso del quale l'Ente ha realizzato un cospicuo intervento a sostegno dell'economia locale rivolto a fronteggiare le conseguenze della pandemia da CoViD-19, in coerenza con le linee di intervento definite nella Relazione Previsionale Programmatica; l'intervento promozionale, di notevole entità, ha determinato il consistente, ma programmato, disavanzo economico dell'esercizio).

L'analisi dei dati relativi all'ultimo Bilancio di esercizio ed al Preventivo 2024 aggiornato, consentono di effettuare le seguenti osservazioni.

Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, si evidenzia che:

il **Diritto Annuale** costituisce naturalmente la principale fonte di finanziamento delle attività camerali, contribuendo alla formazione dei proventi stessi per una quota pari a circa il 64% del totale (anno 2023).

La differenza tra il provento registrato a consuntivo 2023 e quello registrato a consuntivo 2022 (decremento) è riconducibile, in minima parte, ad una riduzione del provento di competenza ed in prevalenza alla cospicua riprogrammazione all'esercizio 2022- anno conclusivo del secondo triennio dei progetti finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale - di risorse rinvenienti da anni precedenti.

La previsione del provento 2024 resta sostanzialmente allineata alle annualità precedenti poiché comprende la maggiorazione del 20% del diritto annuale (autorizzato per il triennio 2023-2025 con Decreto M.i.m.i.t. del 23 febbraio 2023, registrato con numero 118 in data 23.03.2023) destinata alla realizzazione dei tre progetti nazionali condivisi dalla regione Puglia ed approvati dal Consiglio Camerale con deliberazione n. 6 del 18.11.2022.

L'incremento significativo dei proventi per **Diritti di segreteria** nell'anno 2023 è attribuibile all'obbligo, introdotto per lo stesso anno, di comunicare al registro Imprese i dati concernenti la titolarità effettiva d'impresa; resta pressoché invariata la previsione per l'annualità 2024.

Nella voce **Contributi e trasferimenti**, le principali variazioni sono ascrivibili a contributi assegnati dalla Regione Puglia:

- Euro 1.407.800,52 nel 2022, per il progetto Bando "Ambulanti" ;
- Euro 426.941,10 nel 2023 per il progetto "Creative@hubs".

Il valore 2024 comprende i proventi riferiti al progetto "Bari GUEST CARD" che dal 2023 ha subito uno slittamento temporale all'esercizio successivo.

L'incremento dei **Proventi da gestione di beni e servizi** nell'anno 2023 è riconducibile a maggiori proventi derivanti dalle attività di gestione delle Crisi da Sovraindebitamento e Dop-Igp. In particolare, l'intensificarsi dell'attività di gestioni delle crisi ha determinato l'incremento dei valori stimati per il 2024 (+ Euro 106.000,00).

Guardando alla dinamica e alla composizione degli oneri correnti, si evidenzia che:

La voce **Oneri per Personale**, pressoché stabile nei consuntivi, aumenta nel 2024 poiché comprende gli stanziamenti necessari a dar corso a nuove assunzioni di personale previste dai piani occupazionali degli anni



pregressi e dell'anno in corso; si riduce in fase di aggiornamento del preventivo per effetto dello slittamento delle procedure concorsuali.

La voce **Oneri di Funzionamento** (voce *Altri Costi di funzionamento* nella tabella che segue), pressoché stabile negli ultimi esercizi, si riduce nell'anno 2023 per effetto della contabilizzazione dell'onere relativo al versamento previsto dalla L. 160/2019, comma 594, tra gli accantonamenti - anziché tra gli oneri di funzionamento - giusta nota Unioncamere n.27671/U del 16.11.2023.

La previsione 2024, seppur superiore in ragione della natura previsionale dell'informazione, tiene conto in ogni caso dei limiti imposti dalle norme sul contenimento della spesa pubblica.

La voce **Organi Istituzionali** nell'anno 2023 aumenta rispetto all'anno precedente poiché i relativi oneri sono stati regolarmente imputati al funzionamento mentre nel 2022 erano stati contabilizzati tra gli accantonamenti (nelle more dell'adozione del Decreto attuativo dell'art. 4bis, commi 2-bis e 2-bis.1, della L.580/1993 - Decreto del *Ministero delle Imprese e del Made in Italy* adottato in data 13 marzo 2023, pubblicato su G.U. n 99 del 28.04.2023 -).

Pertanto, le risorse stanziare nel 2024 per gli *organi istituzionali*, risentono dell'abrogazione del divieto di erogazione di compensi agli organi diversi dai collegi dei revisori delle Camere di Commercio non soggette ad accorpamento, per effetto dell'art. 1, comma 25-bis, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15. Con riferimento agli Organi Istituzionali della Camera di Commercio di Bari, con deliberazione del Consiglio Camerale n. 5 del 3.7.2023, adottata previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, è stata approvata la misura dei compensi, in conformità alle previsioni contenute nel Decreto - adottato in data 13 marzo 2023 - dal Ministro delle Imprese e del Made in Italy di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. L'ammontare complessivo dei compensi - al netto degli oneri riflessi, secondo la nota *MIMiT* prot. n. 0197414 del 14.06.2023 - è stato fissato in Euro 279.840,00 annui.

Il decremento degli **Oneri per Interventi Economici** nell'anno 2023 è riconducibile in prevalenza a minori costi sostenuti rispetto al 2022 per:

- la realizzazione del progetto Bando "*Ambulanti*" (Euro 1.407.800,52), interamente finanziato dalla Regione Puglia, concluso nell'anno 2022;
- la realizzazione dei progetti finanziati con la maggiorazione 20% del *diritto annuale*, il cui triennio si concludeva nel 2022;
- per la conclusione dei progetti europei a valere sul Programma Interreg. Grecia-Italia 2014-2020. riduzioni compensate, in prevalenza, dai costi sostenuti nel 2023 per il progetto "*Creative@hubs*".

Le previsioni 2024 comprendono gli oneri riprogrammati dall'esercizio 2023 del progetto "*Bari GUEST CARD*" e dei progetti finanziati con la maggiorazione 20% del *diritto annuale*, triennio 2023-2025. In aggiornamento ulteriori risorse sono state stanziare a sostegno dell'economia locale, principalmente per finanziare processi di internazionalizzazione, anche nell'attività di incoming, per la doppia transizione digitale ed ecologica e per la promozione turistica.

La riduzione nella voce **Ammortamenti e Accantonamenti** - valori a consuntivo - è riconducibile a minore accantonamento al *Fondo svalutazione crediti* per diritto annuale ed a variazioni relative agli accantonamenti citati nel commento agli oneri di funzionamento.

Il **risultato positivo della gestione corrente** evidenzia una situazione di equilibrio del bilancio; L'**avanzo economico di esercizio** consolida l'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario del bilancio camerale.



Il disavanzo previsto per l'esercizio 2024, programmato al fine di immettere risorse sul mercato a sostegno dell'economia locale, trova copertura negli avanzi patrimonializzati negli esercizi precedenti nel rispetto del principio di pareggio del bilancio.

	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Preventivo Anno	Preventivo Aggiornato Anno
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024
Diritto annuale	16.137.178,56	15.616.798,71	15.965.716,27	17.097.782,51	16.186.638,65	16.064.787,71	16.334.751,53
Diritti di segreteria	5.252.704,62	5.256.387,65	5.254.185,42	5.514.662,53	6.531.274,82	5.394.000,00	5.394.000,00
Contributi e trasferimenti	1.871.790,24	1.756.739,43	1.577.182,63	2.614.411,67	1.591.622,57	1.762.225,15	1.782.242,24
Proventi da gestione di servizi	738.031,61	509.946,93	483.097,61	518.536,26	935.736,28	416.400,00	522.400,00
Variazioni rimanenze	18.880,63	- 42.463,80	57.996,19	1.053,97	- 34.453,60	0	-
Proventi correnti	24.018.585,66	23.097.408,92	23.338.178,12	25.746.446,94	25.210.818,72	23.637.412,86	24.033.393,77
Personale	- 6.989.289,05	- 6.711.386,31	- 6.612.523,79	- 6.504.563,37	- 6.697.948,92	-7.426.557,65	- 6.943.034,12
Quote associative	- 1.054.538,39	- 1.076.091,15	- 1.062.235,24	- 1.041.140,40	- 974.476,42	-1.143.069,04	- 1.146.294,18
Organi Istituzionali	- 134.338,09	- 91.095,82	- 91.392,30	- 119.798,44	- 382.806,47	-406.833,14	- 441.833,14
Altri Costi di funzionamento	- 5.359.462,11	- 5.427.112,07	- 5.385.373,34	- 5.231.445,10	- 4.643.787,45	-5.497.324,59	- 5.765.072,55
Interventi economici	- 3.756.879,09	- 18.276.666,09	- 3.642.871,85	- 5.463.993,07	- 3.689.059,62	-5.260.254,66	- 6.896.496,13
Ammortamenti e accantonamenti	- 5.884.992,97	- 6.135.876,92	- 6.602.899,82	- 6.472.410,27	- 6.365.651,67	-6.296.958,41	- 6.257.220,77
Oneri correnti	- 23.179.499,70	- 37.718.228,36	- 23.397.296,34	- 24.833.350,65	- 22.753.730,55	-26.030.997,49	- 27.449.950,89
Risultato Gestione corrente	839.085,96	- 14.620.819,44	- 59.118,22	913.096,29	2.457.088,17	-2.393.584,63	- 3.416.557,12
Risultato Gestione finanziaria	266.871,51	352.508,45	99.313,21	128.604,36	92.007,58	47.364,96	47.364,96
Risultato Gestione straordinaria	907.318,62	552.374,92	1.684.456,31	6.089.132,67	1.678.706,42	0	307.342,70
Rettifiche Attivo patrimoniale	- 443.148,26	- 499.329,25	- 382.530,17	- 394.480,36	- 412.734,77	----	----
Risultato economico della gestione	1.570.127,83	- 14.215.265,32	1.342.121,13	6.736.352,96	3.815.067,40	-2.346.219,67	- 3.061.849,46

Fonte: Ufficio Bilancio della Camera di Commercio di Bari



L'**analisi patrimoniale** evidenzia una lieve riduzione del valore delle *Immobilizzazioni* nell'anno 2023 per effetto di incassi su *prestiti e anticipazioni* attive e di altre rettifiche non monetarie.

Si riducono i *Crediti di funzionamento*, prevalentemente per effetto della riduzione del credito per diritto annuale mentre aumentano le disponibilità liquide, determinando un incremento dell'attivo circolante pari circa all' 8% rispetto all'anno precedente.

La principale variazione nel *Passivo* riguarda la consistenza dei *Fondi per rischi e oneri* che aumentano, principalmente, per effetto dell'accantonamento dell'onere relativo al versamento previsto dalla L. 160/2019, comma 594, giusta nota Unioncamere n.27671/U del 16.11.2023.

Per l'esercizio 2024 sono riportati in tabella gli importi del Piano degli Investimenti previsti nel Preventivo 2024 e relativo Aggiornamento (Allegato "A" previsto dall'art. 6, comma 1, D.P.R. 254/2005)

	Consuntivo Anno 2019	Consuntivo Anno 2020	Consuntivo Anno 2021	Consuntivo Anno 2022	Consuntivo Anno 2023	Preventivo Anno 2024	Preventivo Aggiornato Anno 2024
Immobilizzazioni immateriali	56.396,47	49.286,14	40.818,54	33.385,56	24.558,89	84.148,80	84.148,80
Immobilizzazioni materiali	11.600.373,77	11.421.598,63	11.195.611,14	11.059.316,22	11.120.031,47	3.921.465,61	3.991.465,61
Immobilizzazioni finanziarie	44.190.544,76	44.221.790,47	43.944.337,71	45.337.037,26	45.023.940,32	1.400.000,00	1.870.000,00
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	55.847.315,00	55.692.675,24	55.180.767,39	56.429.739,04	56.168.530,68	5.405.614,41	5.945.614,41
Crediti di funzionamento	8.105.800,25	8.061.062,38	7.095.301,13	5.426.437,99	4.471.461,28		
Disponibilità liquide+Rimanenze	70.995.072,42	76.513.439,24	61.818.411,58	64.741.821,98	71.243.579,05		
ATTIVO CIRCOLANTE	79.100.872,67	84.574.501,62	68.913.712,71	70.168.259,97	75.715.040,33		
Ratei e risconti attivi	24.116,16	40.032,72	0,00	1.317,76	1.212,78		
TOTALE ATTIVO	134.972.303,83	140.307.209,58	124.094.480,10	126.599.316,77	131.884.783,79		
Debiti di finanziamento	8.597,73	8.597,73	0,00	0,00	0,00		
Trattamento di fine rapporto	9.145.389,80	9.231.727,19	9.049.988,39	9.419.021,88	9.353.917,66		
Debiti di funzionamento	11.954.360,06	30.177.744,87	12.969.068,95	12.330.064,69	12.502.258,81		
Fondi per rischi e oneri	7.167.984,73	7.810.870,00	7.918.096,79	3.157.157,42	3.964.996,06		
Ratei e risconti passivi	1.154.126,65	1.349.341,85	1.215.525,43	451.300,77	818.934,97		
TOTALE PASSIVO	29.430.458,97	48.578.281,64	31.152.679,56	25.357.544,76	26.640.107,50		
Avanzo patrimoniale	103.685.749,82	105.255.877,65	91.040.612,33	92.382.733,46	99.119.086,42		
Riserva di partecipazioni	285.967,21	688.315,61	559.067,08	2.122.685,55	2.310.522,47		
Risultato economico dell'esercizio	1.570.127,83	-14.215.265,32	1.342.121,13	6.736.352,96	3.815.067,40		
PATRIMONIO NETTO	105.541.844,86	91.728.927,94	92.941.800,54	101.241.772,01	105.244.676,29		

Fonte: Ufficio Bilancio della Camera di Commercio di Bari



L'andamento dei principali indicatori di bilancio, nel periodo 2019-2023, oltre a confermare l'assetto di sostanziale equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Camera di Commercio di Bari evidenziato sulla base dei valori delle singole voci di bilancio esposti nel paragrafo precedente, indica un miglioramento tendenziale dei valori.

			Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	Indice equilibrio strutturale	↑	12,33%	11,09%	9,57%	14,81%	23,14%
	<i>Valore segnaletico: indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>						
	Equilibrio economico della gestione corrente	↓	96,51%	163,30%	100,25%	96,45%	90,25%
	<i>Valore segnaletico: misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti</i>						
	Equilibrio economico al netto del FDP	↓	94,93%	161,69%	99,04%	94,98%	88,68%
<i>Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo</i>							
SOLIDITÀ PATRIMONIALE	Indice di struttura primario	↑	188,98%	164,71%	168,43%	179,41%	187,37%
	<i>Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale</i>						
	Indice di indebitamento	↓	21,80%	34,62%	25,10%	20,03%	20,20%
SALUTE FINANZIARIA	Indice di liquidità immediata	↑	371,27%	201,41%	295,96%	418,03%	432,64%
	<i>Valore segnaletico: misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo</i>						
	Capitale circolante netto (CCN)	66.006.326,69	53.077.272,19	54.727.540,63	57.388.112,27	62.395.059,33	
	<i>Valore segnaletico: indica l'attitudine a far fronte agli impieghi finanziari di breve periodo con l'attivo circolante e, quindi, se c'è una copertura delle immobilizzazioni attraverso le fonti del capitale permanente</i>						
Margine di tesoreria	67.058.495,61	54.351.203,55	55.849.692,10	57.743.667,35	63.152.807,19		
<i>Valore segnaletico: permette di valutare la capacità di far fronte agli impegni di breve termine con la liquidità dell'attivo circolante (liquidità immediate e differita)</i>							

Legenda valutazione indicatori

↑ A VALORE PIU' ALTI CORRISPONDE UNA MIGLIORE PERFORMANCE ESPRESSA DALL'INDICATORE

↓ A VALORE PIU' BASSI CORRISPONDE UNA MIGLIORE PERFORMANCE ESPRESSA DALL'INDICATORE

Fonte: Ufficio Bilancio della Camera di Commercio di Bari



2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

2.1 – IL CONTESTO ECONOMICO

L'analisi di contesto esterno è ampiamente affrontata nell'ambito della Relazione Previsionale e Programmatica 2024, disponibile sul sito web istituzionale nella pagina:

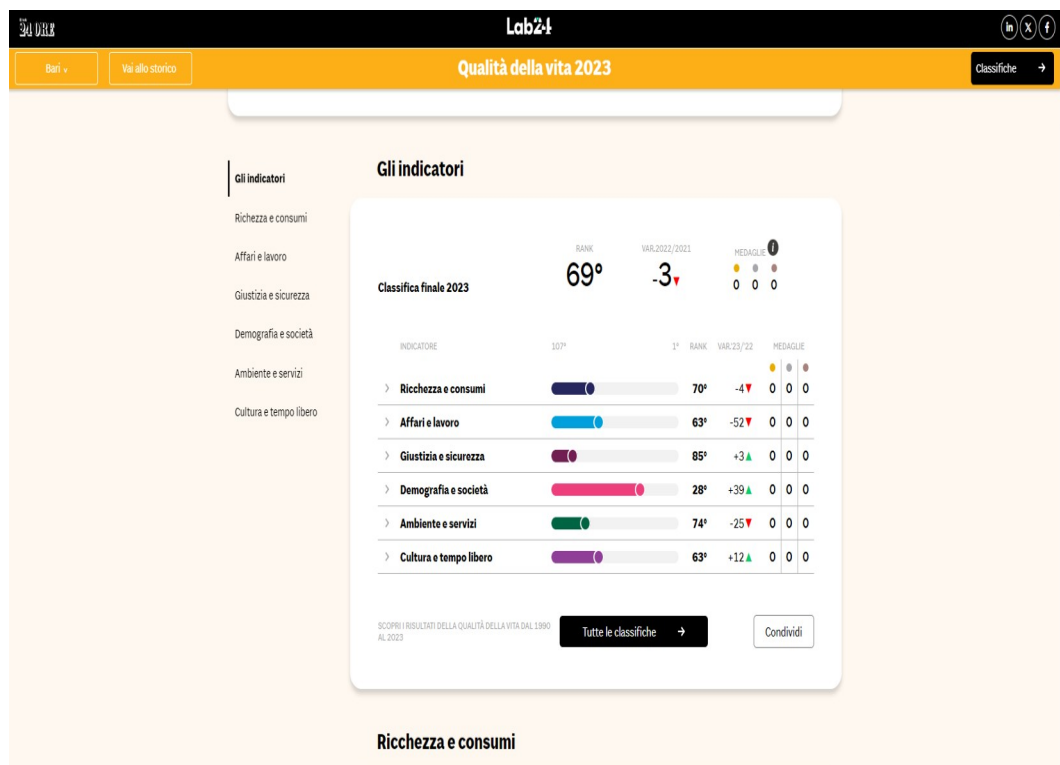
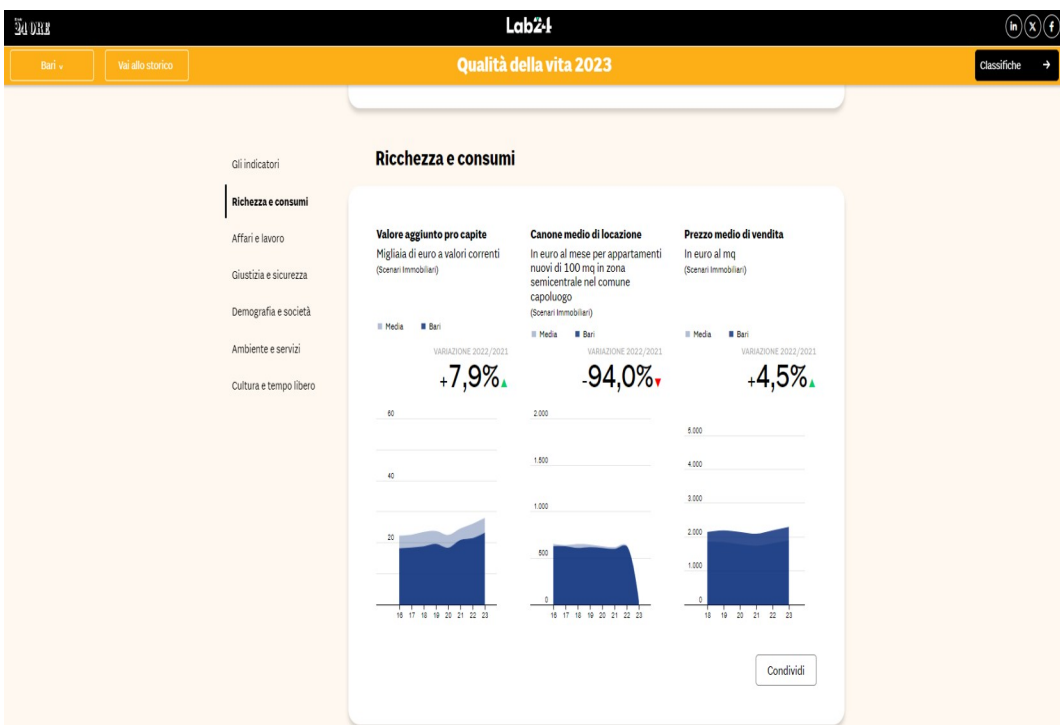
<https://www.ba.camcom.it/articoli/allegato/2024/07/rpp-2024-agg.pdf>

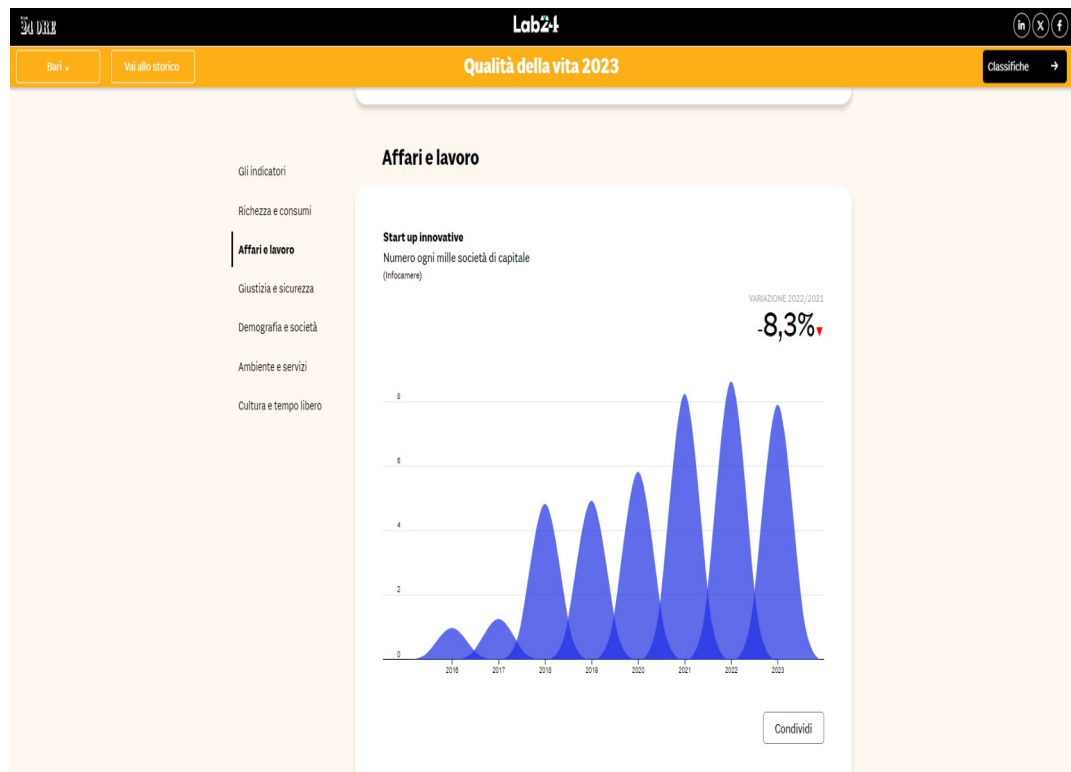
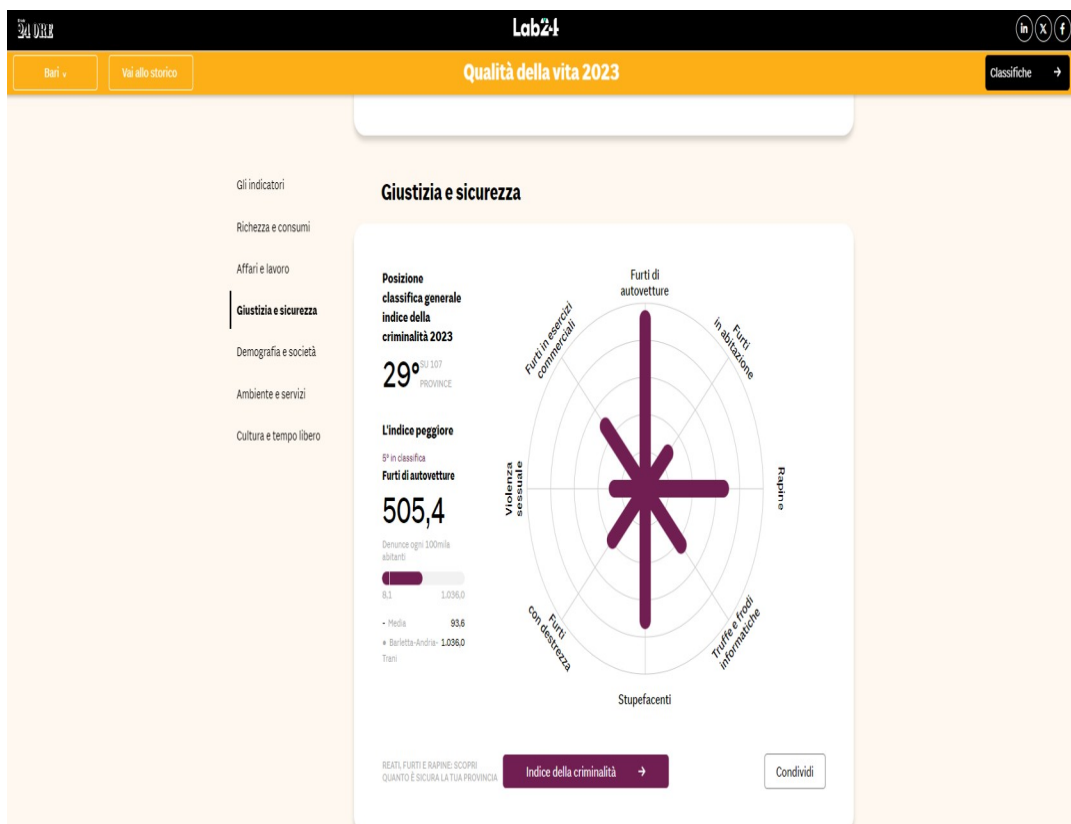
TERRITORIO E POPOLAZIONE

Il territorio di riferimento della Camera di Commercio di Bari comprende quello dell'intera Città Metropolitana di Bari e la quasi totalità di quello della Provincia Barletta-Andria-Trani, con l'esclusione dei comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli, per un totale di 5.180,13 kmq e una popolazione di 1.602.072 abitanti al 1° gennaio 2019 (10.110 unità in meno in un biennio) con un livello di urbanizzazione tra i più alti a livello nazionale con una densità demografica pari a 309 abitanti per kmq ma in linea con il calo generalizzato (nel 2017 il rapporto era 311/Kmq) che interessa l'Italia e, in particolare, vaste aree del Mezzogiorno a cominciare dalla Puglia.

QUALITÀ DELLA VITA

Nella graduatoria 2023 il capoluogo pugliese è posizionato al 69° posto. Questi i dati tratti dall'indagine annuale del Sole 24 ore:







2.2 – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE

«La corruzione è un fenomeno che reca gravi danni alla società, alle nostre democrazie, all'economia e ai singoli cittadini. Indebolisce le istituzioni da cui dipendiamo, ne compromette la credibilità e la capacità di realizzare politiche pubbliche e di offrire servizi pubblici di qualità. Agisce inoltre da catalizzatore per la criminalità organizzata e le ingerenze straniere ostili (...) ostacola la crescita economica sostenibile, sottrae risorse agli impieghi produttivi, indebolisce l'efficienza della spesa pubblica e aggrava le sperequazioni sociali. Intralcia l'efficace e regolare funzionamento del mercato unico, provoca incertezza nelle attività economiche e scoraggia gli investimenti. Per la sua stessa natura la corruzione è un fenomeno difficile da quantificare, ma finanche stime prudenziali indicano che il suo costo per l'economia dell'Unione è pari ad almeno 120 miliardi di euro all'anno» (Premessa alla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta contro la corruzione- cfr. Rapporto 2022, Osservatorio sulla corruzione nelle amministrazioni pubbliche, novembre 2023).

La Camera di Commercio di Bari, pertanto, nell'ottica di contrasto e prevenzione della corruzione che rappresenta una milestone dell'Ente, proprio al fine di scongiurare i suddetti pericoli, predispone questo Piano triennale, in grado di recepire gli aggiornamenti del Piano Nazionale 2023.

INDICE DI PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE

Il 31 gennaio 2023 Transparency International ha pubblicato l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI). Il CPI 2022 colloca l'Italia al 41° posto, con un punteggio di 56. Dopo il balzo in avanti di 10 posizioni nel CPI 2021, l'Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione. L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. Con un punteggio medio di 66 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione europea (UE) è ancora una volta la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

“Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l'Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio e dell'attenzione che su di essa ha riversato il decisore politico.” - ha commentato Iole Anna Savini, la Presidente di Transparency International Italia – “Il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate per il bilanciamento tra il diritto all'informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbying.” – conclude la Presidente”. (cfr. pagina web sito transparency italia)



GLI INDICATORI DI CONTESTO ANAC relativi al territorio di Bari



Legenda

rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del Comune. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione contribuisce a determinare il rischio di corruzione perchè la corruzione è un fenomeno "contagioso"

Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento per scioglimento per mafia.

Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Reddito imponibile pro capite: l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.

Popolazione residente al primo gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e complessità organizzativa del comune che

Per la consultazione integrale dei dati si rinvia al seguente link:

<https://anac-c1.board.com/#/screen/?capsulePath=Cruscotti%5CIndicatori%20di%20rischio%20a%20livello%20comunale.bcps&screenId=2784b4f2-b46b-4c0f-a718-be1e7d4fd72c&showMenu=false:~:text=L%27analisi%20comunale%20prende,della%20metodologia%20utilizzata.>



I REATI di “Corruzione”

Bari

Monitoraggio degli indicatori che definiscono il dominio Criminalità

Reati di corruzione, concussione e peculato 2017



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:

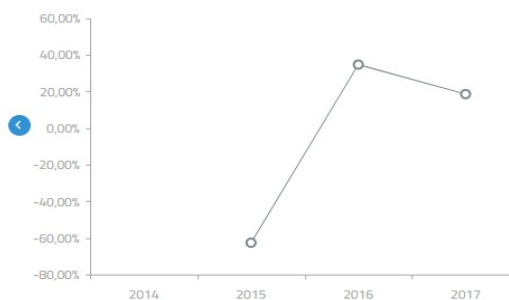
23

Variazione dall'anno precedente

+ 18,43 %



Variazione rispetto all'anno precedente



E' importante sottolineare, a proposito dello scongiurare del diffondersi di tale tipologia di reati, il Protocollo di intesa, stipulato sin dal 20 maggio 2016 tra Anac e la Procura della Repubblica di Bari, all'interno del quale si legge :*“considerata la necessità di massimizzare il grado di efficacia complessiva delle misure volte alla prevenzione ed al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione, nonché nell'azione di vigilanza amministrativa in materia di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici ...e considerata, altresì, la necessità di revedere effettiva e più proficua l'attività di repressione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche attraverso l'accesso tempestivo alle informazione acquisite in via amministrativa....e ritenuto opportuno strutturare una collaborazione tra le parti al fine di assicurare il più proficuo svolgimento della predetta attività di contrasto e prevenzione ...le parti convengono di collaborare al fine di dare piena ed efficace attuazione alle norme richiamate nelle premesse in materia di scambio, tra le stesse, di informazioni attinenti a indagini, procedimenti penali e amministrativi di rispettiva competenza”*

Reati contro l'ordine pubblico e ambientali 2017



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:

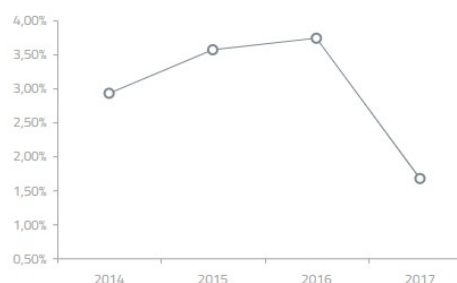
25

Variazione dall'anno precedente

-55,23 %

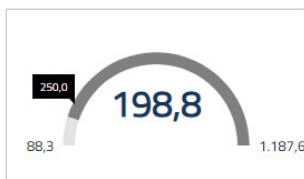


Reati contro l'ordine pubblico e ambientali





Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica 2017

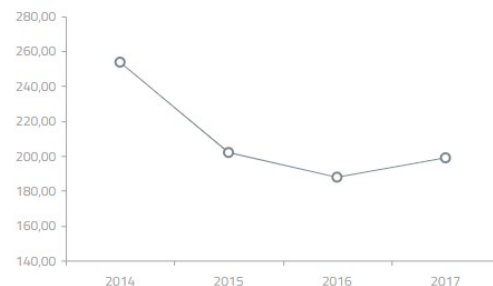


Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:
1.188

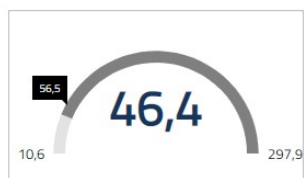
Variazione dall'anno precedente
+ 5,88 %



Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica



Altri Reati contro la Pubblica Amministrazione 2017



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:
298



Variazione rispetto all'anno precedente



Per la consultazione integrale dei dati si rinvia al seguente link:

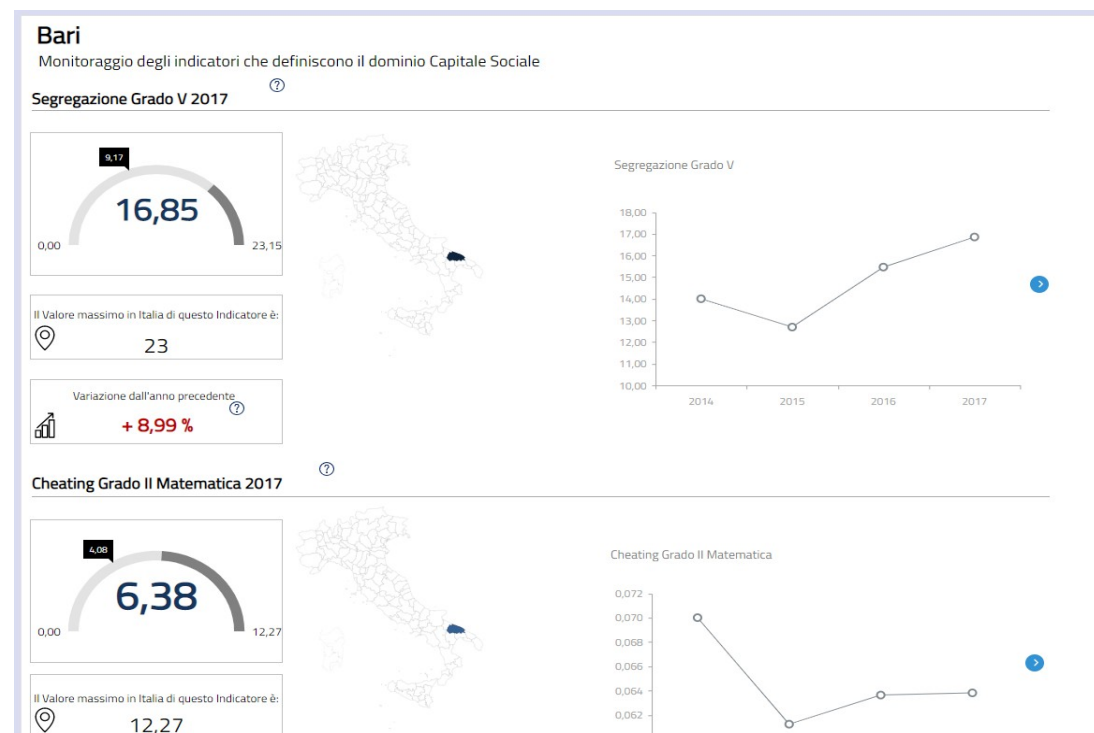
<https://anac-c1.board.com/#/screen/?capsulePath=Cruscotti%5CIndicatori%20di%20contesto.bcps&screenId=a8f4d70d-6344-4829-8a7f-f403c4336ef4&showMenu=false;~:text=Homepage,rispetto%20all%27anno%20precedente>



GLI ALTRI INDICATORI ANAC DI CONTESTO RELATIVI AL TERRITORIO

Bari

Monitoraggio degli indicatori che definiscono il dominio Istruzione



Legenda

Dominio -Economia e Territorio: il livello e l'uguaglianza nella distribuzione del reddito, l'occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, il grado di competizione dei mercati, la libertà economica, se elevati, sono fattori associati a bassi livelli di corruzione.

Dominio-Capitale sociale: maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) a cui è associata una minore corruzione.

Dominio-Istruzione: livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione.



3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione costituisce il cuore dell'intero documento in quanto illustra:

- la pianificazione strategica (triennale) della Camera di Commercio di Bari, in coerenza con la creazione di valore pubblico (obiettivi strategici);
- la corrispondente programmazione operativa relativa al primo anno del triennio di riferimento (obiettivi operativi);
- le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità;
- la performance individuale del SG e dei dirigenti;
- il processo di analisi e valutazione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza.

3.1 – VALORE PUBBLICO: GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Per “Valore pubblico” s'intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da una pubblica amministrazione.

Al fine di creare valore pubblico e quindi consentire un miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale del territorio di riferimento, l'Ente camerale barese ha definito i risultati attesi in termini di obiettivi strategici di performance, con valenza triennale.

In questa parte del documento sono riportati, pertanto, gli **obiettivi strategici** (triennali) **definiti dall'Ente**, nonché gli **obiettivi comuni di sistema definiti da Unioncamere**, ovvero un insieme di obiettivi ed indicatori comuni a tutte le Camere di Commercio, individuati dall'Ufficio di Presidenza Unioncamere a partire dal 2022 e da recepire nel livello strategico della pianificazione, così da contribuire alla performance di Ente.

L'attività di monitoraggio condotta da Unioncamere sugli obiettivi comuni - giunti oggi al terzo ciclo di pianificazione - nonché i significativi cambiamenti istituzionali e di contesto intervenuti negli ultimi anni, hanno portato ad un loro aggiornamento, comunicato, però, al sistema camerale solo in prossimità del termine di approvazione del PIAO. La C.C.I.A.A. di Bari, tuttavia, ha recepito tale aggiornamento inserendo nel presente PIAO i 5 obiettivi comuni proposti da Unioncamere (con l'esclusione solo alcuni indicatori), che qui di seguito si riportano:

- Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica);
- Favorire la transizione burocratica e la semplificazione;
- Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio a imprese e utenti;
- Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali;
- Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente.

Come definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la Camera di Commercio di Bari interpreta la performance organizzativa di Ente come il risultato degli obiettivi strategici (compresi, quindi, anche gli obiettivi Comuni) inseriti nel P.I.A.O., che riportano la segnalazione e/o indicazione di “*obiettivo valido ai fini della misurazione della performance organizzativa*”.

OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi rappresentano i traguardi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. In base all'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., gli obiettivi si articolano in:

- a) obiettivi generali**, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel



quadro del programma di Governo, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;

b) **obiettivi specifici** di ogni pubblica amministrazione individuati nel Piano della Performance.

In particolare, gli obiettivi che l'Ente si prefigge di perseguire nell'anno di riferimento si distinguono in:

- **obiettivi strategici**, che fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e presentano un elevato grado di rilevanza rispetto agli assi di intervento stabiliti dagli organi di indirizzo politico dell'Ente, richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo;
- **obiettivi operativi** (interventi) che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica annuale delle attività dell'Amministrazione.

Gli obiettivi sono espressi attraverso una descrizione sintetica e sono correlati, in particolare, da indicatori e target, che ne misurano il grado di raggiungimento. In particolare:

- gli *indicatori* sono parametri, di carattere fondamentalmente quantitativo, che l'organizzazione sceglie per rilevare il grado di perseguimento degli obiettivi (es. numero azioni eseguite, numero pratiche lavorate, ecc.). Essi afferiscono a diverse dimensioni, caratterizzandosi per molteplicità e multidimensionalità (es. qualità, efficienza, impatto, efficacia);
- i *target* rappresentano il livello atteso di performance che si desidera ottenere affinché un obiettivo possa considerarsi raggiunto, raggiunto parzialmente o non raggiunto (es. fissazione di un numero minimo di pratiche da lavorare nell'anno).

Gli obiettivi strategici sono suddivisi tra le "**Mission**" che il Ministero dello Sviluppo Economico ha individuato - nell'ambito di quelle incluse nel bilancio dello Stato - ritenendole maggiormente rappresentative degli scopi istituzionali, delle funzioni principali ed obiettivi degli Enti camerali.

Si tratta di 4 Missioni:

- 1) Competitività e sviluppo delle imprese;
- 2) Regolazione dei mercati;
- 3) Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo;
- 4) Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche.

Le "**Missioni**" rappresentano le "funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni pubbliche nell'utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate". Diversamente, gli "**Ambiti strategici**" rappresentano aggregati omogenei di attività volte a perseguire le finalità individuate nell'ambito delle medesime missioni. Tali Ambiti strategici, sottostanti alle missioni di pertinenza, vengono individuati dalle Amministrazioni Pubbliche sulla base di una ricognizione delle attività svolte, configurando anche le unità di rappresentazione del Bilancio e sono meglio delineate nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata dalla Camera di Commercio di Bari.

In un'ottica di massima integrazione tra i processi di pianificazione, finalizzata a favorire la creazione di Valore Pubblico, l'Ente camerale barese ha previsto l'inserimento nel presente documento di specifici obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come dettagliatamente riportati nell'allegato A "OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE 2024-2026 (obiettivo 4.9 - AGGIORNAMENTO TEMPESTIVO SEZIONE TRASPARENZA DEL SITO INTERNET e obiettivo 4.10 - ADEMPIMENTI RELATIVI AL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE) del presente documento, cui si rinvia.



OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE

La Giunta demanda al Segretario Generale il compito dell'attribuzione degli obiettivi alla dirigenza camerale, con riferimento alle rispettive Aree di competenza, in relazione ai risultati attesi per l'anno 2024, come individuati nel presente Piano. I Dirigenti camerali provvederanno successivamente ad assegnare ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione gli obiettivi individuali di rispettiva competenza.

Per il prospetto contenente gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Ente, con i relativi target e algoritmi di calcolo, si rimanda all'**Allegato A "OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE 2024-2026"**, parte integrante del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.

3.2– PERFORMANCE OPERATIVA

La Camera di Commercio di Bari, in coerenza con la delibera Civit n. 89/2010, procede in un'ottica di cascading con la declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia dai livelli organizzativi più elevati dell'Amministrazione fino alle singole unità organizzative ed agli individui.

In altri termini, la programmazione annuale declina gli obiettivi strategici triennali (definiti in sede di pianificazione strategica) in obiettivi operativi annuali. In questo modo sono definite le attività e gli obiettivi operativi su cui le diverse Unità organizzative lavorano per perseguire gli obiettivi strategici dell'Ente. Ciascuno di questi obiettivi ha associato uno o più indicatori con target da raggiungere.

Per il prospetto contenente gli obiettivi della Performance Operativa dell'Ente, con i relativi target e algoritmi di calcolo, si rimanda all'**Allegato A1 "OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE 2024"**, parte integrante del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.



3.3 – PARI OPPORTUNITÀ

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

In conformità alla normativa che ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione, decreto-legge n. 80/2021), le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche, in quanto inserite in una visione complessiva dello sviluppo dell'Ente. Si concretizzano in azioni intraprese dall'Ente sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, sulle pari opportunità, sulla parità di genere, sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni e sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Bari (di seguito CUG), costituito con determinazione del Segretario Generale n. 16 del 05/02/2016, in coerenza con la normativa di riferimento, rinnovato nei suoi componenti con Determinazione del Segretario Generale n. 15 del 11/03/2020.

L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo le donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano, quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività dei lavoratori stessi.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E I SUOI COMPITI

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituendo il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".

La direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione – denominata "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento sul Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato, in data 26/06/2019, la Direttiva n. 2 che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nella P.A. contribuendo, da un



lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce, quindi, nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto contatto con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato ricostituito con determinazione del Segretario Generale n. 15 del 11/03/2020 e dura in carica 4 anni decorrenti dalla data del provvedimento di nomina e resta in carica fino all'insediamento del nuovo Comitato.

IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2024-2026, non può prescindere dalla situazione relativa al personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31/12/2023 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 116 unità risultano essere full time e n. 9 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2023, tenendo conto delle differenze di genere:

Composizione del personale per ruolo

RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	0	1	1
Dirigenti	2	0	2
Categoria D	18	14	32
Categoria C	30	41	71
Categoria B	9	1	10
Categoria A	0	0	0
TOTALE	59	57	116

Composizione del personale per tipologia contrattuale

	Full - time	Part - time	Totale
Uomini	53	6	59
Donne	54	3	57
TOTALE	107	9	116



Composizione del personale per anzianità di servizio

Anni	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	> 40	Totale
Uomini	6	5	2	1	5	21	10	7	2	59
Donne	4	0	3	5	10	18	9	8	0	57
TOTALE	10	5	5	6	15	39	19	15	2	116

Composizione del personale per classi di età

Età	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Totale
Uomini	1	0	1	4	1	13	25	9	5	59
Donne	0	3	0	0	5	17	20	10	2	57
Totale	1	3	1	4	6	30	45	19	7	116

Composizione del personale per titolo di studio

Titolo di studio	Scuola dell'obbligo	Scuola media super.	Laurea triennale	Laurea magistrale	Formazione post-laurea	Totale
Uomini	5	20	1	12	21	59
Donne	1	19	2	7	28	57
Totale	6	39	3	19	49	116

Responsabilità per categorie (dati tratti dalle liquidazioni nel corso del 2023, ma riferibili agli incarichi noti al 2022)

	Cat. C	Cat. D	Dirigenti
Uomini	4	15	2
Donne	15	8	1
Totale	19	23	3

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

La Camera di Commercio di Bari intende attivare, attraverso il presente piano, un'azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.



Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate alla concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

Per il triennio 2024-2026 la Camera di Commercio di Bari prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento – Obiettivi – Azioni.

Le azioni indicate per ogni obiettivo sono quelle che l'Amministrazione si impegnerà a realizzare nel corso del prossimo triennio.

Obiettivo 1

Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo del personale.

Azioni:

- garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze familiari e professionali con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria;
- ampliare l'utilizzo del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente, sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare meglio esigenze extra lavorative ed impegni professionali, attraverso la stipulazione di accordi individuali secondo le norme previste dalla L. 81/2017, dal d. Lgs 105/2022 e dal CCNL 2019/2021;
- favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali e corsi collettivi. La formazione in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione;
- favorire il diritto allo studio ai sensi dell'art. 46 del C.C.N.L. 2019/2021 del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata normativa contrattuale;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere.

Obiettivo 2

Promuovere il benessere organizzativo aziendale ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

Azioni:

- effettuare una rilevazione sul benessere organizzativo con la collaborazione del CUG per intraprendere azioni di miglioramento;



- confermare la messa a disposizione di servizi welfare per il prossimo triennio per quanto riguarda i benefici previsti dall'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI e per l'assegnazione delle borse di studio per merito scolastico destinate i figli dei dipendenti;
- creazione di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia.

Obiettivo 3

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere anche in relazione al tema stress lavoro correlato

Azioni:

- promuovere la sicurezza sul lavoro con particolare riferimento alla valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possano portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato;
- in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
- con specifico riferimento al rischio da stress-lavoro correlato, la Camera di Commercio di Bari ne effettua la valutazione avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente;
- l'Ente adotta tutte le misure previste dalla legge allo scopo di promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere. In tali termini, il Documento di Valutazione dei Rischi prevede l'adozione di misure precauzionali specifiche a tutela della donna in stato di gravidanza e del nascituro quali, ad esempio, il cambio provvisorio di mansioni per le dipendenti appartenenti a profili professionali esposti a potenziali rischi per la salute. Con la stessa finalità, l'Ente invia a visita presso il Medico Competente le lavoratrici che intendono proseguire la propria attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza;
- sottoporre i lavoratori a visite mediche periodiche.

Obiettivo 4

Promuovere e consolidare il ruolo del CUG

Azioni:

- formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse;
- promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale.



CONCLUSIONI

Sarà cura di ciascun Responsabile, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano. In particolar modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del Ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio. Il piano è stato preliminarmente trasmesso alla **Consigliera di parità** territorialmente competente ai fini dell'acquisizione del proprio parere.

Dopo l'approvazione del PIAO, il PAP sarà trasmesso dal CUG alle RSU, all'OIV, ed a tutto il personale e pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'Ente (<https://www.ba.camcom.it/info/comitato-unico-di-garanzia-cug-2637>).

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024-2026 fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo stante la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



3.4 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale rappresenta un livello di performance complementare a quello di valutazione della performance organizzativa, alimentando la valutazione delle risorse umane. L'articolazione di questa fase del Ciclo di Gestione della Performance è svolta al fine di fornire indicazioni utili a creare la coerenza e il collegamento tra i comportamenti e i risultati prodotti dalle unità che operano all'interno dell'organizzazione e la performance organizzativa raggiunta dall'Ente. Scopo primario della misurazione e valutazione della performance individuale è quello di evidenziare e incentivare l'apporto del singolo alla realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione. In questo modo si contribuisce ad allineare le aspettative ed i comportamenti dei singoli verso i fini perseguiti dall'Ente, creando e mantenendo un clima organizzativo favorevole volto a sviluppare le competenze di ciascuno.

In questa sezione vengono esplicitati, per ogni Dirigente, gli obiettivi individuali ad essi attribuiti.

In base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione, gli obiettivi individuali dei Dirigenti corrispondono agli obiettivi strategici assegnati all'Area di competenza.

Al Segretario Generale sono invece assegnati specifici obiettivi individuali, e precisamente:

- un obiettivo relativo allo stato di salute dell'Amministrazione, desumibile dagli indici di natura patrimoniale ed economico-finanziaria rinvenienti dall'analisi del bilancio camerale;
- un obiettivo collegato all'efficienza dell'intero Ente;
- eventuali ulteriori obiettivi individuali attribuitigli direttamente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano della performance ed ivi specificatamente individuati.

OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AL SEGRETARIO GENERALE

Oltre al compito di assicurare, sotto la sua direzione, il monitoraggio e il controllo costante del livello di realizzazione di tutti gli obiettivi - strategici ed operativi - di competenza della dirigenza, al Segretario Generale sono assegnati dalla Giunta camerale specifici obiettivi individuali relativi alla posizione ricoperta quale massimo dirigente dell'Ente.

Gli obiettivi individuali di competenza del Segretario Generale sono individuati nella tabella seguente, mentre le singole schede-obiettivo afferenti e riportanti descrizione, indicatori, target, modalità di calcolo e risorse economiche sono riportate nell'**Allegato B "OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL SEGRETARIO GENERALE 2024-2026"**.



OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL SEGRETARIO GENERALE DELL'ENTE

		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO STRATEGICO INDIVIDUALE N. 1* DEL SEGRETARIO GENERALE: OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 3 Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti	13,33%	100%	4
2	OBIETTIVO STRATEGICO INDIVIDUALE N.2* DEL SEGRETARIO GENERALE: OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 4 Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	13,33%	100%	4
3	OBIETTIVO STRATEGICO INDIVIDUALE N.3* DEL SEGRETARIO GENERALE: OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 5 Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	33,34%	100%	10
4	OBIETTIVO STRATEGICO INDIVIDUALE N. 4 DEL SEGRETARIO GENERALE Adeguamento gestionale sistema "Privacy"	13,33%	100%	4
5	OBIETTIVO STRATEGICO INDIVIDUALE N. 5 DEL SEGRETARIO GENERALE Customer Satisfaction	26,67%	100%	8
		100%		30

* TRATTASI DI OBIETTIVO TRASVERSALE

OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI ALLA DIRIGENZA

OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AI SERVIZI E ALLE UNITA' IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE

		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 4* Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	20,00%	100%	4
2	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 5* Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	20,00%	100%	4
3	OBIETTIVO STRATEGICO 4.1 Efficienza interna dell'Ente e ottimizzazione delle risorse finanziarie disponibili - Servizi e Unità in Staff al Segretario Generale	15,00%	100%	3
4	OBIETTIVO STRATEGICO 4.5* Sviluppo delle competenze e del capitale umano	15,00%	100%	3
5	OBIETTIVO STRATEGICO 4.6 Monitoraggio delle società partecipate	15,00%	100%	3
6	OBIETTIVO STRATEGICO 4.9* Aggiornamento tempestivo Sezione Trasparenza del sito internet	15,00%	100%	3
		100%		20

* TRATTASI DI OBIETTIVO TRASVERSALE



OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL DIRIGENTE DELL'AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO				
		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 3* Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti	10,00%	100%	2
2	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 4* Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	10,00%	100%	2
3	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 5* Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	10,00%	100%	2
4	OBIETTIVO STRATEGICO 4.2 Efficienza interna dell'Ente e ottimizzazione delle risorse finanziarie disponibili - Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato	10,00%	100%	2
5	OBIETTIVO STRATEGICO 4.5* Sviluppo delle competenze e del capitale umano	10,00%	100%	2
6	OBIETTIVO STRATEGICO 4.7 Programma triennale dei lavori pubblici 2024-2026. Opere relative agli immobili camerali e programma 2024 acquisti di beni e servizi (Restauro facciate)	15,00%	100%	3
7	OBIETTIVO STRATEGICO 4.8 Programma triennale 2024-2026. Opere relative agli immobili camerali e programma 2024 acquisti di beni e servizi (Impianto antincendio)	15,00%	100%	3
8	OBIETTIVO STRATEGICO 4.9* Aggiornamento tempestivo Sezione Trasparenza del sito internet	10,00%	100%	2
9	OBIETTIVO STRATEGICO 4.11* Accessibilità totale	10,00%	100%	2
		100%		20

* TRATTASI DI OBIETTIVO TRASVERSALE



OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL DIRIGENTE DELL'AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO				
		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 4* Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	10,00%	100%	2
2	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 5* Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	10,00%	100%	2
3	OBIETTIVO STRATEGICO 1.3 Iniziative dedicate al miglioramento del sistema dei prodotti a marchio DOP/IGP	10,00%	100%	2
4	OBIETTIVO STRATEGICO 2.1 Iniziative in materia di controllo, vigilanza e tutela dei consumatori con riferimento al settore del confezionamento di alcuni prodotti alimentari e non alimentari	10,00%	100%	2
5	OBIETTIVO STRATEGICO 2.2 Iniziative in materia di controllo, vigilanza e tutela dei consumatori con riferimento al settore orafa ed alla produzione di oggetti in metallo prezioso	10,00%	100%	2
6	OBIETTIVO STRATEGICO 2.3 Ambiente	10,00%	100%	2
7	OBIETTIVO STRATEGICO 2.4 Registro gas fluorurati a effetto serra	5,00%	100%	1
8	OBIETTIVO STRATEGICO 2.5 Diffusione procedure ADR e di composizione della crisi da sovraindebitamento	10,00%	100%	2
9	OBIETTIVO STRATEGICO 4.3 Efficienza interna dell'Ente e ottimizzazione delle risorse finanziarie disponibili - Area Legale Tutela e Regolazione del mercato	10,00%	100%	2
10	OBIETTIVO STRATEGICO 4.5* Sviluppo delle competenze e del capitale umano	10,00%	100%	2
11	OBIETTIVO STRATEGICO 4.9* Aggiornamento tempestivo Sezione Trasparenza del sito internet	5,00%	100%	1
		100%		20

* TRATTASI DI OBIETTIVO TRASVERSALE



OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL DIRIGENTE AD INTERIM DELL'AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI				
		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 1* Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)	15,00%	100%	3
2	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 4* Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	10,00%	100%	2
3	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 5* Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	10,00%	100%	2
4	OBIETTIVO STRATEGICO 1.1 La doppia transizione digitale ed ecologica	15,00%	100%	3
5	OBIETTIVO STRATEGICO 1.2 Formazione e lavoro	15,00%	100%	3
6	OBIETTIVO STRATEGICO 1.4 Valorizzazione del patrimonio culturale, promozione del turismo, miglioramento delle condizioni ambientali	15,00%	100%	3
7	OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 Internazionalizzazione delle imprese	10,00%	100%	2
8	OBIETTIVO STRATEGICO 4.5* Sviluppo delle competenze e del capitale umano	5,00%	100%	1
9	OBIETTIVO STRATEGICO 4.9* Aggiornamento tempestivo Sezione Trasparenza del sito internet	5,00%	100%	1
		100%		20

* trattasi di obiettivo trasversale

OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL DIRIGENTE AD INTERIM DELL'AREA ANAGRAFE ECONOMICA				
		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 2 Favorire la transizione burocratica e la semplificazione	20,00%	100%	4
2	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 4* Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	20,00%	100%	4
3	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 5* Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	15,00%	100%	3
4	OBIETTIVO STRATEGICO 4.4 Efficienza interna dell'Ente e ottimizzazione delle risorse finanziarie disponibili - Area Anagrafe Economica	20,00%	100%	4
5	OBIETTIVO STRATEGICO 4.5* Sviluppo delle competenze e del capitale umano	15,00%	100%	3
6	OBIETTIVO STRATEGICO 4.9* Aggiornamento tempestivo Sezione Trasparenza del sito internet	10,00%	100%	2
		100%		20

* TRATTASI DI OBIETTIVO TRASVERSALE



OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA				
		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO STRATEGICO 4.10 Adempimenti relativi al Piano di prevenzione della corruzione	100,00%	100%	20
		100%		20

OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2024 ASSEGNATI AL RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE				
		Peso attribuito	Grado di raggiungimento obiettivo	Punteggio
1	OBIETTIVO COMUNE UNIONCAMERE 1* Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)	20,00%	100%	4
2	OBIETTIVO STRATEGICO 4.11* Accessibilità totale	40,00%	100%	8
3	OBIETTIVO STRATEGICO 4.12 Promuovere e favorire la digitalizzazione dei processi	40,00%	100%	8
		100%		20

* TRATTASI DI OBIETTIVO TRASVERSALE

SCHEMA RIEPILOGATIVO OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

AREE ORGANIZZATIVE	OBIETTIVI STRATEGICI UTILI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE SECONDO IL VIGENTE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
OBIETTIVI COMUNI UNIONCAMERE	OB.COM. 1*; OB.COM.2; OB.COM.3*; OB.COM.4*; OB.COM.5*
SEGRETARIO GENERALE	OB.COM.3*; OB.COM.4*; OB.COM.5*; SG.05
SERVIZI E ALLE UNITA' IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	OB.COM.4*; OB.COM.5*; 4.5*
AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO	OB.COM.3*; OB.COM.4*; OB.COM.5*; 4.5*; 4.11*
AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	OB.COM.4*; OB.COM.5*; 4.5*
AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI	OB.COM. 1*; OB.COM.4*; OB.COM.5*; 1.1; 1.2; 1.4; 3.1; 4.5*
AREA ANAGRAFE ECONOMICA	OB.COM.2; OB.COM.4*; OB.COM.5*; 4.5*
RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	4.10
RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE (RTD)	OB.COM. 1*; 4.11*

* trattasi di obiettivo trasversale



SCHEMA RIEPILOGATIVO ASSEGNAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI 2024

AREE ORGANIZZATIVE	OBIETTIVI STRATEGICI DI COMPETENZA
SEGRETARIO GENERALE	OB. COM. 3*; OB. COM. 4*; OB. COM. 5*; SG.04; SG.05
SERVIZI E ALLE UNITA' IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	OB. COM. 4*; OB. COM. 5*; 4.1; 4.5*; 4.6; 4.9*
AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO	OB. COM. 3*; OB. COM. 4*; OB. COM. 5*; 4.2; 4.5*; 4.7; 4.8; 4.9*; 4.11*
AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	OB. COM. 4*; OB. COM. 5*; 1.3; 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 4.3; 4.5*; 4.9*
AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI	OB. COM. 1*; OB. COM. 4*; OB. COM. 5*; 1.1; 1.2; 1.4; 3.1; 4.5*; 4.9*
AREA ANAGRAFE ECONOMICA	OB. COM. 2; OB. COM. 4*; OB. COM. 5*; 4.4; 4.5*; 4.9*
RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPTC)	4.10
RESPONSABILE TRANSIZIONE DIGITALE	OB. COM. 1*; 4.11*; 4.12

* trattasi di obiettivo trasversale

SCHEMA RIEPILOGATIVO ASSEGNAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI 2024

SETTORI ORGANIZZATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI DI COMPETENZA
SERVIZI E ALLE UNITA' IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	4.1.1; 4.1.2; 4.1.3; 4.1.4; 4.1.5; 4.6.1; 4.12.1*
AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO	4.2.1; 4.2.2; 4.2.3; 4.2.4; 4.2.5; 4.2.6; 4.2.7; 4.2.8; 4.2.9; 4.2.10; 4.2.11; 4.12.1*
AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	1.3.1; 1.3.2; 1.3.3; 2.1.1; 2.2.1; 2.3.1; 2.3.2; 2.4.1; 2.5.1; 2.5.2**; 4.3.1; 4.3.3; 4.12.1*; 4.12.2*
AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI	1.1.1; 1.2.1; 1.4.1; 1.4.2; 3.1.1; 3.1.2; 4.12.1*
AREA ANAGRAFE ECONOMICA	4.4.1; 4.4.2; 4.4.3; 4.4.4; 4.12.1*
RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPTC)	4.10.1
RESPONSABILE TRANSIZIONE DIGITALE	4.12.1*; 4.12.2*

* trattasi di obiettivo trasversale

** In sede di aggiornamento del PIAO è stato inserito il nuovo obiettivo 2.5.2 in sostituzione dell'obiettivo 4.3.2.



3.5 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

IL CONTESTO INTERNO

Per l'analisi di tal contesto si fa espresso rinvio alla sezione del PIAO relativo alla struttura organizzativa.

IL PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL P.T.P.C.T.

“A livello decentrato,, ogni amministrazione o ente definisce un PTPCT predisposto ogni anno entro il 31 gennaio. Il PTPCT individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè, le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012). Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)”

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

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

Ruoli e responsabilità

Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano

Indicazione degli uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano		
Fase	Attività	Soggetti responsabili
Elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Giunta camerale Responsabile anticorruzione e trasparenza dott. Michele Lagioia nominato con deliberazione di Giunta n.131 del 25.10.2023 OIV



	Individuazione dei contenuti del Piano	Giunta -Segretario Generale Dirigenti- Titolari di E.Q. Strutture/uffici indicati nel Piano triennale/referenti anticorruzione
	Redazione	Responsabile anticorruzione
Adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione		Giunta camerale
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Segretario generale, Dirigenti, Titolari di E.Q Strutture/uffici indicati nel Piano triennale, dipendenti/referenti anticorruzione
	Controllo dell'attuazione del Piano e delle iniziative ivi previste	Responsabile della prevenzione anticorruzione e trasparenza
Monitoraggio e audit del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni all'ente camerale sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Soggetto/i indicati nel Piano triennale anticorruzione e Piano triennale per la trasparenza e l'integrità/referenti anticorruzione
	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio di corruzione.	Responsabile della prevenzione anticorruzione OIV/referenti anticorruzione



La numerosità dei soggetti che in Camera di commercio, unitamente al Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.T.), si preoccupano di operare correttamente in tema d'integrità e rispettare il dettato normativo, è efficacemente sintetizzata nella tabella sopra riportata.

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.

A seconda della complessità della struttura, può essere opportuno che il RPCT sia coadiuvato da una rete di soggetti referenti per la prevenzione.

La scelta dell'Ente, che si ripete sin dal 2013, è stata quella di costituire la rete dei referenti interni, adottata dall'Ente camerale con determinazione del Segretario Generale n. 221 del 16 dicembre 2013 ed aggiornata con determinazioni dello stesso n. 87 del 24 ottobre 2018, n. 96 del 26 ottobre 2021 e n.111 del 23 novembre 2022. E'attualmente in corso la procedura di ricostituzione della rete conseguente l'approvazione della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente camerale, adottata con deliberazione di Giunta n.103 del 06.10.2023 e la rinnovata procedura di selezione per l'assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Dal punto di vista più operativo, l'attività di risk management, meglio dettagliata nel paragrafo successivo, è promossa e sviluppata dal RPCT unitamente al Segretario Generale.

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, tutti temi sui quali le delibere A.N.AC. ed i PNA forniscono elementi di chiarezza. Egli, inoltre, deve proporre iniziative volte a promuovere la cultura della legalità da svolgersi anche con il pubblico esterno. Non vi è dubbio che, nello svolgere i suoi compiti, il RPCT debba avvalersi di una struttura di supporto.

In quanto vertice della struttura amministrativa, il Segretario generale unitamente al RPCT 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 nel P.T.P.C.T.

Per quanto concerne l'Organismo Interno di Valutazione, *“le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012. La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici. In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo essi offrono un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori. In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).”*

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 ad 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.

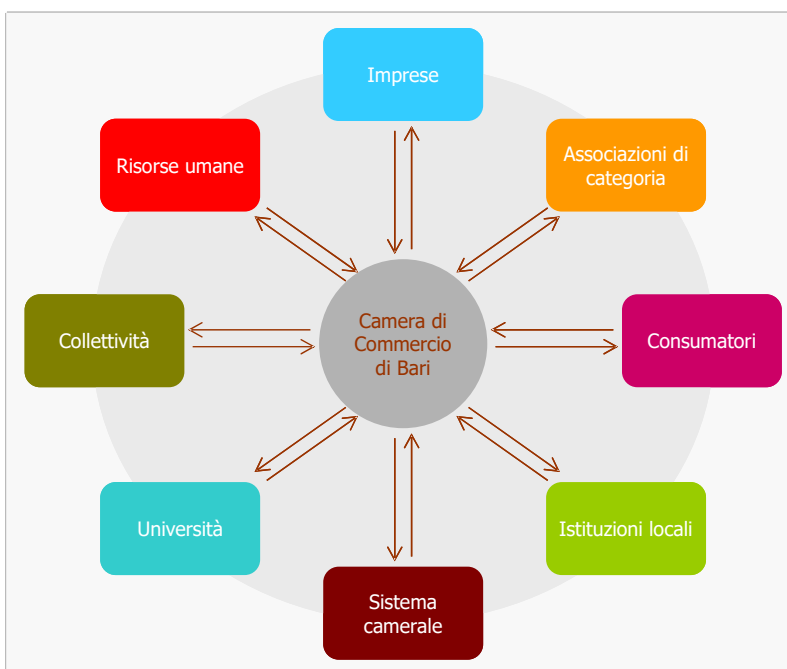
Dipendenti e collaboratori dell'ente, infine, sono chiamati all'osservanza del P.T.P.C.T. e del Codice di comportamento e sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito, tutelati dagli opportuni strumenti di garanzia. *“Si rammenta che l'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, co. 14). Per questo è anche necessario evidenziare nel PTPCT l'obbligo che i dirigenti hanno di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001”.*

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, per cui ogni pubblica amministrazione deve provvedere alla sua individuazione.

La CCIAA di Bari, con determinazione del Segretario Generale n. 9 del 19 febbraio 2018 ha provveduto ad effettuare tale nomina, individuando il RASA nella figura del Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie, Umane e Provveditorato.

Il coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder rappresentano i portatori d'interesse, ossia coloro che legittimano il mandato della Camera di Commercio e che allo stesso tempo rappresentano i destinatari della sua azione. Si riporta di seguito la mappatura dei principali stakeholder della Camera di Commercio di Bari.



La Camera di Commercio di Bari ha posto in essere una strategia di contatto costante con i principali stakeholder, assicurato dalla presenza negli Organi Camerali dei rappresentanti sul territorio di tutte le categorie economiche oltre che delle Organizzazioni sindacali e dei Consumatori e, con riferimento agli utenti ed utilizzatori dei servizi camerali, l'ufficio relazioni con il Pubblico fornisce assistenza ed informazione rispetto a specifiche problematiche favorendo la risoluzione di eventuali reclami.

Gli stakeholder vengono ogni anno coinvolti nella Giornata della Trasparenza, iniziativa con cui l'Ente ha inteso introdurre un nuovo modo di rendere partecipe la comunità di riferimento dei propri obiettivi, garantendo trasparenza ed intellegibilità verso tutti i suoi interlocutori.

La Camera di Commercio di Bari, inoltre, così come già previsto nel Piano ha implementato gli strumenti di ascolto attivando sul sito istituzionale un apposito indirizzo di posta elettronica del Responsabile anticorruzione per consentire a tutti i cittadini e stakeholder di segnalare eventuali attività e comportamenti che, presentando criticità rispetto al rischio di corruzione, richiedano una particolare attenzione da parte di questa Camera.

Il 17 gennaio 2023 è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente apposito invito rivolto a tutti gli stakeholders, con relativa modulistica, alla presentazione di proposte ed osservazioni ai fini dell'aggiornamento del PTPCT 2024/2026.



AREE DI RISCHIO: METODOLOGIA

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

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

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

Mappatura dei processi

La mappatura consiste nell’individuazione del processo, delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legate; deve essere effettuata da parte di tutte le PA, delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici per le aree di rischio individuate dalla normativa e dal PNA (Area A: acquisizione e progressione del personale; Area B: contratti pubblici; Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico immediato per il destinatario; Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano nelle Sottoaree e nei processi puntualmente descritti nell’Allegato 2 al P.N.A. 2013 e negli aggiornamenti del P.N.A.

Valutazione del rischio

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

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

Trattamento del rischio

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

A tal proposito A.N.AC., nelle indicazioni per l’aggiornamento del Piano (Determinazione n. 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.

Monitoraggio

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

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

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

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

Ai fini dell'aggiornamento del PTPCT, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha promosso, già a decorrere dal 2020, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, proseguendo il lavoro svolto a partire dall'anno precedente. Le modalità di svolgimento delle attività di analisi sono state improntate al metodo della formazione laboratoriale, con la costituzione di gruppi di lavoro che si sono occupati di:

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

Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi

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

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

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



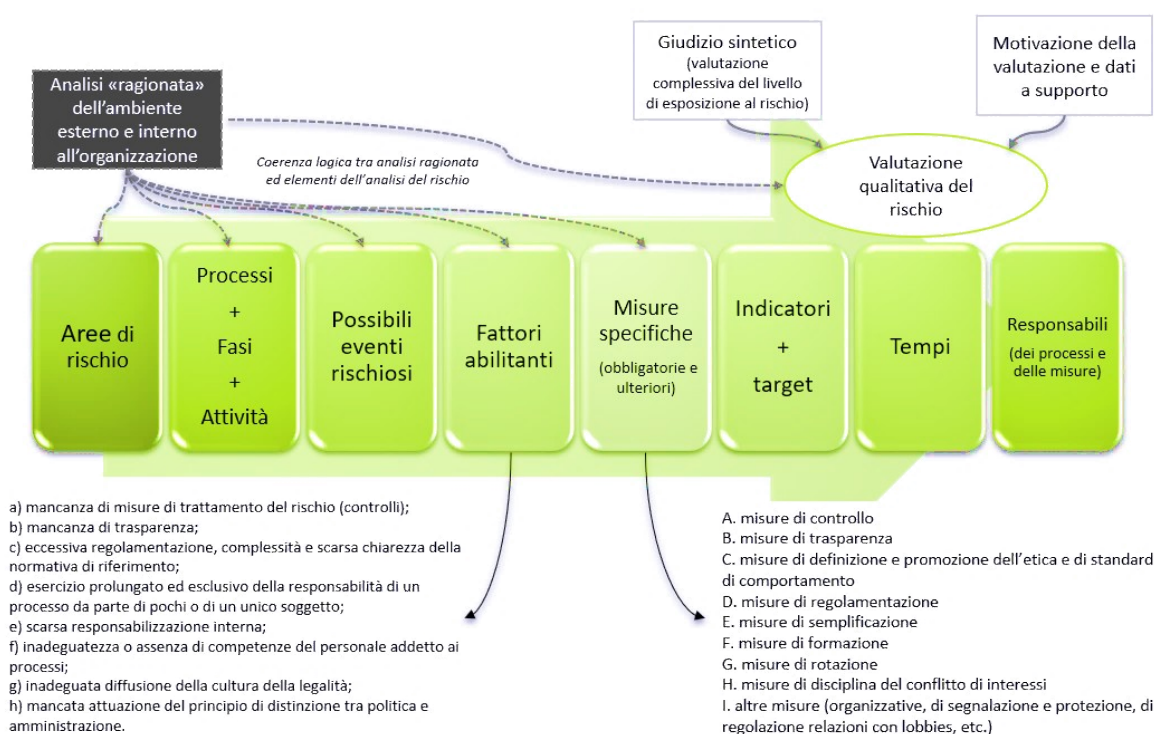
- per ciascuna Area, processo, fase/attività, i possibili rischi di corruzione. Tali famiglie sono di seguito riportate:
 - A. misure di controllo
 - B. misure di trasparenza
 - C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
 - D. misure di regolamentazione
 - E. misure di semplificazione
 - F. misure di formazione
 - G. misure di rotazione
 - H. misure di disciplina del conflitto di interessi
 - I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)
- per ciascun rischio, i fattori abilitanti a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa - es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli);
- per ciascun processo, fase/attività e per ciascun rischio, le misure obbligatorie e/o ulteriori (denominate specifiche) che servono a contrastare l'evento rischioso;
- le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all'intera organizzazione o a più Aree della stessa;
- per ciascun processo e misura il relativo responsabile;
- per ciascuna misura, il relativo indicatore e target di riferimento;
- per ciascuna misura, la tempistica entro la quale deve essere messa in atto per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio prende spunto dalle indicazioni del PNA 2019 per la valutazione del grado di rischio dei propri processi. Si è deciso, quindi, di adeguare il presente Piano alle indicazioni del PNA 2019 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:

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

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

Il modello che ne discende è di seguito sinteticamente rappresentato:



Analisi e valutazione dei rischi

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

Si guardino le schede allegate al piano

Trattamento del rischio

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

Le Linee Guida ANAC -come già anticipato nell'introduzione- individuano le seguenti misure minime da adottare:

- *codice di comportamento;*
- *trasparenza;*



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

Le misure anticorruzione generali

Il P.T.P.C.T deve individuare una serie di iniziative ed azioni anticorruzione, aggiornate soprattutto rispetto alle novità introdotte dalla normativa di riferimento e dagli aggiornamenti del PNA.

Di seguito l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Camera tenuto conto delle novelle legislative intervenute in materia.

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	[Responsabile della misura come da regolamento dell'Ente]	[vedi Regolamento dell'Ente approvato con deliberazione n. 4 del 15.4.2019]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	[Responsabile della misura SG e dirigenti]	[tempi ex d.lgs. 165/01 art 16, comma 1 lett. L quater]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza	[Responsabile della misura SG, dirigenti, capiservizio, responsabili di procedimenti e tutti i dipendenti]	[vedi Codice di comportamento CCIAA Bari allegato]



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.

**Imparzialità
soggettiva dei
funzionari
pubblici**

Misure di disciplina
del conflitto di
interessi

- astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi.

- le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice etico portato a conoscenza di tutti i destinatari.

- Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi

[Responsabile
della misura
SG, dirigenti,
capiservizio,
responsabili di
procedimenti
e tutti i
dipendenti]

[vedi Codice di
comportamento
CCIAA Bari
allegato]

**Imparzialità
soggettiva dei
funzionari
pubblici**

Misure di
inconferibilità /
incompatibilità

Applicazione delle norme in
materia di inconferibilità /
incompatibilità

[Responsabile
della misura
SG, dirigenti]

[vedi art. 53 del
d.lgs. 165/01- art
20 del d.lgs. 39/13
e art. 15 del d.lgs.
33/13]



Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	[Responsabile della misura SG, dirigenti, capiservizio, tutti i dipendenti]	[vedi codice di comportamento e art 35 bis d.lgs.165/01]
PTPCT e formazione	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none">- Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità- Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera- Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti	[Responsabile della misura SG,RPCT dirigenti, capiservizio, tutti i dipendenti_]	[vedi Piano della formazione CCIAA 2023/2025]
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	<p>Per la struttura della Camera, l'applicazione di procedure di rotazione risulta essere attuabile nei seguenti frangenti:</p> <p>1-rotazione periodica dei dipendenti non dirigenti nelle aree maggiormente a rischio.</p> <p>Per i dirigenti di prossima attuazione, atteso l'arrivo del nuovo Dirigente. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle</p>	[Responsabile della misura SG, dirigenti, capiservizio e capoufficio]	[vedi art. 1, comma 5, lettera b), della legge 190/2012]



competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."

Trasparenza	Misure di trasparenza	<ul style="list-style-type: none">- rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013.- rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016;- rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche- pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).	[Responsabile della misura SG,RPCT dirigenti, capiservizio, tutti i dipendenti]	[vedi allegato misure trasparenza]
Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione.	[Responsabile della misura SG,RPCT dirigenti, responsabili dei procedimenti]	[vedi procedura informatica per la segnalazione di illeciti, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web]



istituzionale,]

Controllo	Misure di controllo		[Responsabile della misura SG,RPCT dirigenti, responsabili dei procedimenti]	[tempi ex lege previsti]
		<ul style="list-style-type: none">- effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano.- nella redazione dei provvedimenti finali i Dirigenti ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Camera, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.		

Misure organizzative generali di trattamento del rischio

Vengono di seguito esposte le misure generali che incidono trasversalmente su più strutture organizzative o, in taluni casi, sull'intera organizzazione camerale.

A) Il Codice di comportamento

Con deliberazione di Giunta camerale n.167 del 19.12.2023 l'Amministrazione ha approvato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Bari. L'aggiornamento si inserisce nell'ambito della più ampia e strutturata riforma del pubblico impiego, posto che a partire dal 2022 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato, unitamente al Decreto Legge che introduce ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR, anche il D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, di modifica del Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti (D.P.R. n. 62/2013), entrato in vigore lo scorso 14/07/2023, con l'intento precipuo di adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo ed alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e quelle derivanti dall'evoluzione e



dalla maggiore diffusione di internet e dei social media. Le modifiche introdotte sono volte a promuovere un'etica del lavoro più equa e responsabile, costituendo uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro, e si sono rese necessarie dall'attuazione del PNRR che ha disciplinato, nel Codice, l'introduzione di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei social media.

La revisione del Codice si è imposta, altresì, come necessaria al fine di rendere l'elaborato coerente con le indicazioni fornite dall'ANAC nelle Linee Guida in tema di Codici di Comportamento approvate con Delibera n. 177 del 9 febbraio 2020, unitamente alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica in merito all'uso efficiente dell'energia e sono state, altresì, considerate le novità normative introdotte dal Decreto Legge n. 36/2022 (convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79), relative al corretto utilizzo dei social network.

Pertanto, al fine di recepire e dare attuazione alle norme come sopra richiamate, e nell'ottica di valorizzare una costruzione progressiva del Codice aperta alla più ampia partecipazione, questo Ente, con Deliberazione di Giunta camerale n. 107 del 06.10.2023, ha approvato una prima bozza preliminare del Codice interno, sottoposta successivamente a procedura partecipativa pubblica, attraverso il coinvolgimento della generalità degli stakeholders, ed inoltrata successivamente all'Organismo Interno di Valutazione di questa Camera, il quale con nota prot. n. 113422 del 04/12/2023 ha espresso, favorevolmente, il prescritto parere obbligatorio ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Obiettivo/valore atteso: 1) Attività di vigilanza sull'attuazione del Codice di comportamento;

Modalità di attuazione: attività di monitoraggio; **Termine:** continuo; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti, EQ = rete dei referenti interni anticorruzione, responsabili dei procedimenti

Indicatore: (on/off) 1) verifica sull'adozione modulistica in materia di conflitto di interessi; 2) verifica utilizzo strumenti informatici e dei social network

B) Conflitto di interessi

Già nel corso degli anni precedenti, su impulso del RPCT, l'Amministrazione aveva intrapreso diverse iniziative, (come ad es. direttive RPCT aventi ad oggetto tra le altre: "*Misura di attuazione disciplina conflitto di interessi. Circolare interna in materia di prevenzione della corruzione. Disposizioni per il personale di tutti gli uffici*"; "*Misura di attuazione disciplina conflitto di interessi. Applicazione delle disposizioni ex art.42 D.Lgs.n.50/2016 e delle Linee guida ANAC n.15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"*) inaugurando un percorso di sensibilizzazione rispetto al tema de qua che costituisce, come noto, primaria misura di responsabilizzazione del singolo (misura di accountability) posto che l'utilizzo delle dichiarazioni è il mezzo più diffuso per avviare una sana politica di prevenzione, individuazione e gestione delle situazioni eventuali di conflitto.

Nel corso dell'anno 2023, in occasione dei periodici incontri con i referenti anticorruzione, il RPCT oltre a monitorare la corretta applicazione della modulistica da utilizzare non soltanto per i dipendenti legati alla P.A. da rapporto di lavoro subordinato, ma anche da tutti coloro che siano investiti, di fatto, dello svolgimento di una determinata attività in favore dell'amministrazione, ha anticipato l'elaborazione di un "*documento condiviso*" (Linee guida) con cui disciplinare compiutamente l'obbligo delle dichiarazioni di assenza del conflitto e dei relativi controlli. Tanto si renderà necessario posto che, il nuovo Codice di comportamento interno del personale dipendente camerale, approvato con deliberazione di Giunta



camerale n.167 del 19.12.2023 prevede una disciplina specifica proprio in materia di "comunicazioni degli interessi finanziari e disposizioni in materia di conflitto di interessi ed obbligo di astensione".

Obiettivo/valore atteso: 1) elaborazione da parte di un gruppo di lavoro guidato dal RPCT di Linea guida destinate a sensibilizzare la dirigenza e il personale dipendente tutto, in particolare per quello assegnato alle aree a più elevato rischio corruttivo sulla conoscenza dell'istituto e sulle principali situazioni di conflitto di interessi

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti, EQ = rete dei referenti interni anticorruzione, responsabili dei procedimenti

Indicatore: (on/off) 1) Controlli a campione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitti interessi rese da consulenti e collaboratori e della menzione, nel provvedimento di conferimento dell'incarico, dell'avvenuta dichiarazione dei conflitti di interessi resa da parte del soggetto designato o nominato

2) Acquisizione della dichiarazione da: consulenti e collaboratori, componenti di commissioni di valutazione/concorso, personale incaricato dell'istruttoria di procedimenti ampliativi della sfera giuridica

C) Inconferibilità/incompatibilità incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs n.39/2013

Nell'ambito della misura di prevenzione in esame assume rilievo centrale la dichiarazione delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità alla cui sottoscrizione è tenuto il soggetto nominando a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013, e che costituisce condizione di efficacia dell'incarico.

L'ANAC, nel PNA 2019, raccomanda alle amministrazioni e agli enti soggetti alla normativa in materia di prevenzione della corruzione di introdurre "adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 e di effettuare il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione". Il PNA 2019 censura, in particolare, la prassi invalsa presso le amministrazioni di acquisire la dichiarazione in un momento successivo alla data di conferimento dell'incarico. L'ANAC evidenzia che *"tale prassi non è conforme alla normativa. Si richiama pertanto l'attenzione sulla necessità di inserire nel PTPCT una specifica misura volta a garantire che la dichiarazione sia acquisita tempestivamente, in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico"*.

Pertanto, in ossequio a tale direttiva dell'Autorità, già in sede di redazione del PTPCT 2022-2024, il RPCT aveva curato l'elaborazione di un disciplinare interno, trasmesso ai Servizi interessati per gli opportuni adempimenti di competenza, per l'applicazione del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ed in particolare per l'acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 20. Detta misura ha trovato puntuale attuazione all'esito della procedura di reclutamento di n.1 unità di personale di qualifica dirigenziale, con mobilità esterna volontaria indetta dall'Ente camerale (deliberazione di Giunta n.86 dell'08.09.2023)

Obiettivo/valore atteso: monitoraggio corretta applicazione del disciplinare

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** continuo; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti, EQ = rete dei referenti interni anticorruzione, responsabili dei procedimenti



Indicatore (on/off): verifica della correttezza dell'attività istruttoria, dei prescritti controlli, in merito al contenuto delle dichiarazioni rese e della relativa attestazione da inserire nel provvedimento di conferimento e propedeutica al conferimento stesso.

D) Divieti post-employment: attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Cd. Pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede il divieto per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle stesse, di 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 tale divieto 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.

L'ANAC nel PNA 2022 ha ricordato che al fine di stabilire l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale, nonché la discrezionalità che ha caratterizzato l'esercizio di tali poteri. L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Si ritiene, pertanto, vi rientrino tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale. Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Al fine di valutare l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà per il futuro valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale. Pertanto, per quanto concerne l'attuazione della misura nel corso del 2023, nei contratti individuali di assunzione, il personale interessato è stato "informato" in merito al contenuto dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e delle relative conseguenze sanzionatorie. Non sono state acquisite dichiarazioni da parte del personale cessato posto che nessuna delle ipotesi di collocamento in quiescenza integrava il requisito di esercizio di potere autoritativo come sopra declinato.

Obiettivo/valore atteso: **1)** Inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale; **2)** Inserimento di specifica dichiarazione nei bandi e negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di pantouflage, per quanto di conoscenza, **3)** Formazione e sensibilizzazione e percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico

Indicatore: (on/off) **sub1)** adeguamento formati contratti; **sub2)** adeguamento bandi di gara con inserimento della specifica clausola; **sub3)** promozione attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema



Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** continuo; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti, EQ = rete dei referenti interni anticorruzione, responsabili dei procedimenti

E) Formazione

In continuità con il percorso già avviato negli anni precedenti, la formazione specifica in materia di anticorruzione è stata "pensata" prevedendo percorsi differenziati per tutti i dipendenti, per il personale degli uffici a più elevato rischio corruzione, per il RPCT e la struttura di supporto tecnico al fine di conoscere e condividere gli strumenti di prevenzione della corruzione (politiche, programmi, misure e buone prassi). Oltre a promuovere e sviluppare una **formazione specifica** in tema di Codice di comportamento, necessaria e funzionale alla procedura di aggiornamento del Codice interno dei dipendenti della Camera di Commercio, alla luce delle integrazioni previste disposte ai sensi del D.P.R. 13 giugno 2023, n.81, inserendo nel percorso formativo promosso da "INPS Valore PA" n.2 unità di personale, per un totale complessivo di **n.60 ore di formazione**, particolare attenzione è stata riservata ai percorsi formativi:

- del personale assegnato al **Servizio Provveditorato** in tema di: riforma del codice dei contratti pubblici, acquisti telematici attraverso il MEPA alla luce del nuovo Codice degli appalti (D.Lgs n.36/2023)
- del personale assegnato al **Servizio Promozione e Sviluppo**: in tema di disciplina 1) dei contributi a sostegno delle attività istituzionali e di quelli erogati dalle Camere di Commercio per la realizzazione di specifici progetti; 2) attività promozionale delle Camere di Commercio

Con nota interna del 3 marzo 2023, indirizzata al Segretario generale ed ai Responsabili dei Servizi/Referenti anticorruzione, il RPCT ha invitato i prefati destinatari, a strutturare e condividere una pianificazione degli interventi formativi nei termini su esposti, in relazione ai fabbisogni specifici dei Servizi/Settori di rispettiva competenza, in modo da garantire, nell'ambito di questi, pari opportunità di formazione. Le proposte formative pervenute successivamente, acquisite agli atti dell'Ufficio anticorruzione e trasparenza, sono state approvate previa valutazione positiva in merito alla sostenibilità e la coerenza con il PTPCT 2023-2025, nei termini come sopra declinati.

Obiettivo/valore atteso: **1)** individuazione e predisposizione di un piano di formazione trasversale condiviso con la rete dei referenti interni anticorruzione; **2)** azioni formative di carattere specifico (incontri curati dal personale dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza) per i dipendenti che curano i procedimenti a maggiore rischio corruttivo (es. Servizio Provveditorato)

Indicatore: sub1) ceck list (personale, materie di interesse, ente formatore, costi presunti); **sub 2)** audit "dedicati" al personale del Servizio

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti, EQ = rete dei referenti interni anticorruzione, responsabili dei procedimenti

Piano formativo per la prevenzione della corruzione	2023/2025	2024/2026
Tutti i dipendenti	Formazione sulla normativa di	Aggiornamento sulla normativa di



	<p>riferimento</p> <p>Formazione etica</p> <p>Formazione sul codice disciplinare e sul codice di comportamento aggiornati in coerenza alla nuova normativa</p> <p>Formazione sulle responsabilità disciplinari, penali, amministrative</p> <p>Formazione specifica sulle procedure informatiche e sulla digitalizzazione</p>	<p>riferimento, sull'etica, sul codice disciplinare/comportamentale e sulle responsabilità dei pubblici dipendenti</p>
<p>Responsabile prevenzione della corruzione e struttura di supporto tecnico e auditor</p>	<p>Formazione specialistica su normativa di riferimento, modalità di redazione, gestione e monitoraggio del Piano e modalità di effettuazione degli audit</p>	<p>Aggiornamenti specialistica su normativa di riferimento, modalità di redazione, gestione e monitoraggio del Piano, modalità di monitoraggio delle misure preventive e correttive poste in essere dall'ente in risposta agli audit</p>
<p>Personale degli uffici a più elevato rischio corruzione</p>	<p>Formazione specialistica sulla materia oggetto di rischio al fine di ridurre il rischio stesso ad esempio attraverso lo sviluppo di regolamenti/procedure su tali ambiti</p>	<p>Aggiornamento sulla materia oggetto di rischio al fine di ridurre il rischio stesso ad esempio attraverso lo sviluppo di regolamenti/procedure su tali ambiti</p>

F. Rotazione del Personale

La dotazione organica dell'Ente non consente di fatto l'applicazione concreta e generalizzata del criterio di rotazione, soprattutto a livello dirigenziale. Tuttavia, l'avvicendamento di alcune figure, anche a seguito di collocazioni in quiescenza, di nuove assunzioni (cfr per es. Deliberazione di Giunta n.86 del 08.09.2023 "Mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. per la copertura di n. 1 posto di Dirigente a tempo pieno ed indeterminato - profilo professionale "Vice Segretario Generale" - presso la Camera di Commercio I.A.A. di Bari, riservato al personale dipendente delle Camere di Commercio I.A.A. o di una Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 1 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001. Presa d'atto esito procedura"), unitamente a quelle di n.1 unità di personale di cat. D (attuale Area



Istruttori), a n.4 unità di personale di cat.C (attuale Area Operatori Esperti), della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente camerale, adottata con deliberazione di Giunta n.103 del 06.10.2023 e a seguito dei conferimenti di Elevata Qualificazioni, isituite con determinazione del Segretario generale n.106 del 29/12/2023 e successivamente perfezionatisi con successive determinazioni del 16/01/2014, pur non avendo la specifica finalità di operare una rotazione, di fatto hanno contribuito ad un naturale avvicendamento di natura organizzativa, dei procedimenti e dei controlli interni.

Obiettivo/valore atteso: 1) valorizzazione di misure alternative onde evitare che il dipendente non sottoposto a rotazione detenga il controllo esclusivo dei processi

Indicatore: verifica degli avvicendamenti sulle singole istruttorie

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti, EQ = rete dei referenti interni anticorruzione, responsabili dei procedimenti

G. Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblowing)

A seguito e per effetto dell'entrata in vigore (dal 15 luglio) del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n.24 e delle Linee guida ANAC, adottate con Delibera n.311 del 12/07/2023, che sostituiscono quelle adottate con Delibera n.469/2021, l'amministrazione ha provveduto tempestivamente 1) all'aggiornamento della relativa pagina di "Amministrazione trasparente" come da novella legislativa, 2) alla pubblicazione della informativa privacy, relativa al canale interno di segnalazione come da file condiviso da Unioncamere; 3) alla verifica di conformità del software di segnalazione alla luce della nuova normativa. La Camera di Commercio di Bari ha aderito al progetto ANAC Whistleblowing PA di Trasparency International Italia e del Centro Hermes per la trasparenza e i diritti umani e digitali adottando la piattaforma informatica prevista con piena garanzia dell'anonimato. E' stata procrastinata al 2024 l'adozione di una circolare interna, pianificata nel PTPCT 2023/2025, posto che la nuova delibera ANAC è intervenuta a luglio del 2023.

Obiettivo/valore atteso: 1) azioni di sensibilizzazione del personale

Indicatore: on/off adozione di una circolare interna aggiornata alla luce delle Linee guida Anac adottate con Delibera n.311 del 12/07/2023

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti responsabili dei procedimenti ed alla rete dei referenti interni anticorruzione

H. Antiriciclaggio - Misure Ulteriori

L'intero sistema di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo si fonda sulla collaborazione tra le autorità, a livello interno ed internazionale. In particolare, l'articolo 10 del D.Lgs 21 novembre 2007, n.231, così come modificato dall'art.1 del D.Lgs.25 maggio 2017, n.90, rubricato "Pubbliche amministrazioni" prevede che " le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli Uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo....". Pertanto, anche le Camere di Commercio sono tenute ad attenzionare, per esplicita previsione normativa, una serie di procedimenti/procedure ed in particolare:



- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedura di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

In occasione dell'incontro con i referenti anticorruzione del 21 dicembre 2023, è stato ri-condiviso il KIT "antiriciclaggio" di Unioncamere nazionale, in modo da renderlo appunto maggiormente aderente alle strutture organizzative ed operative proprio attraverso il contributo dei referenti. In particolare, questo progetto di lavoro ha consentito di sviluppare un vero e proprio "metodo" di mappatura ad hoc- tale da configurarsi come vero e proprio modello di gestione del rischio – idoneo a: 1) valutare il livello di esposizione di alcuni processi specifici riconducibili all'ambito di riferimento generale della "procedura di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici 2) definire misure specifiche di controllo e verifica che consentano di individuare una serie di anomalie e modelli di schemi comportamentali interpretabili come eventi sentinella nell'esercizio della propria autonomia organizzativa. pubbliche a scopi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Per questa precipua finalità, al fine di standardizzare la modalità della segnalazione è stato condiviso un "modello" fruibile trasversalmente dal personale dei Servizi per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette al fine delle prescritte segnalazioni.

Obiettivo/valore atteso: 1) azioni di sensibilizzazione e formazione in itinere

Indicatore: rafforzamento delle competenze del personale

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti responsabili dei procedimenti ed alla rete dei referenti interni anticorruzione

Monitoraggio delle misure generali e delle misure specifiche di trattamento del rischio

Oltre al monitoraggio in itinere relativamente ai contenuti assoggettati a pubblicazione obbligatoria si annoverano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, nel corso dell'anno 2023, i monitoraggi acquisiti agli atti dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza relativi a:

1) i procedimenti afferenti all'Ufficio Conciliazione ed Arbitrato

2) verifiche relative alle lettere di conferimento di incarichi per le attività ispettive (Servizio Agricoltura): più precisamente relative a) alla copia standard della lettera di conferimento di incarico per attività di verifica tecnico-ispettive a valere sugli incarichi conferiti a decorrere dall'anno 2022, unitamente al modello di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, b) alla copia del "nuovo" modello di dichiarazione di riservatezza ed imparzialità - composto da una sezione di norme generali e comuni a tutte le ipotesi di incarichi affidati dall'Organismo di controllo della Camera di Commercio (OdC) e norme specifiche previste per le singole figure professionali, unitamente alla prescritta informativa privacy.



3) all'esatto e puntuale adempimento delle prescrizioni in materia di conflitto di interessi in occasione della procedura avviata da questa Amministrazione con Deliberazione di Giunta camerale n.36 del 06.04.2023 e rese dai componenti della commissione esaminatrice di concorso. Nel merito sono state condivise dal Capo del Servizio "Gestione Risorse umane" le risultanze del monitoraggio avente ad oggetto l'attività svolta dall'Ufficio relativamente all'aspletamento della procedura de qua.

4) all'acquisizione dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, in ossequio alle Linee guida ANAC n.15 del 2019, resa dal personale coinvolto nelle procedure di affidamento (prot. n. 98568 del 20.10.2023) relativamente alla singola procedura " *ripristino pluviali.....CIG ZF03CE5E17*"

5) acquisizione degli esiti della verifica relativa alla dichiarazione resa ai sensi dell'articolo 53 del D.lgs.165/2001 da parte di n.1 unità di personale di Categoria D (attuale Area Istruttori) e n.4 unità di personale di cat.C (attuale Area Operatori Esperti), neoassunti dell'anno 2023.

Si dà atto, altresì, che i monitoraggi (sia delle misure generali che di quelle specifiche) e le relative verifiche vengono svolti almeno due volte l'anno anche attraverso incontri fissati per le vie brevi e/o colloqui senza particolari formalità e gestiti dal personale dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza.

Obiettivo/valore atteso: 1) azione di semplificazione relativa al di monitoraggio misure generali/specifiche

Indicatore: on/off adozione di una scheda di monitoraggio = scheda di sintesi che possa costituire base della relazione annuale RPCT

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti responsabili dei procedimenti ed alla rete dei referenti interni anticorruzione

4. Le misure di Trasparenza

In coerenza con lo spirito della norma, che ha statuito la stretta relazione funzionale tra trasparenza e prevenzione della corruzione - questa categoria di misure continua ad essere progressivamente valorizzata dall'Ente. Il monitoraggio sull'applicazione delle misure anticorruzione viene effettuato periodicamente, anche attraverso la verifica degli adempimenti in materia di trasparenza con riferimento alla pubblicazione di atti e/o documenti nella Sezione "Amministrazione trasparente". Per l'analisi e la valutazione dei dati vengono utilizzati diversi strumenti: le informazioni tempestive in merito all'aggiornamento delle pubblicazioni; le informazioni acquisite presso gli uffici competenti, i successivi riscontri anche mediante l'analisi dei documenti pubblicati. Pertanto, anche nel corso dell'anno 2023 sono proseguite le azioni finalizzate ad ottimizzare le **misure organizzative** che garantiscono la regolarità e la tempestività dei flussi informativi: attraverso l'applicativo di Infocamere Scpa (Società delle Camere di Commercio italiane per l'innovazione digitale) si consente, infatti, ai dipendenti-singoli operatori di gestire autonomamente il caricamento delle informazioni assoggettate a pubblicazione obbligatoria ex art. 18 del D.L. n.83/2012. La procedura si completa generando un flusso informatizzato di dati liberamente consultabili e direttamente disponibili nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione "Amministrazione Aperta". Proprio su tale fronte si intende lavorare maggiormente nel corso dei prossimi anni, sviluppando ulteriori forme di informatizzazione del flusso di pubblicazione, intensificando l'attività di verifica del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione attraverso azioni di formazione mirate a rafforzare e diffondere le conoscenze in materia, anche attraverso la rete dei referenti anticorruzione.



Obiettivo/valore atteso: 1) applicazione delle nuove regole di pubblicazione dei provvedimenti on line

Indicatore: on/off adozione della misura

Termine: avvio nell'anno 2024;

La Trasparenza

In questa Sezione del Piano si offre contezza della organizzazione dei flussi informativi che alimentano la sezione di "Amministrazione trasparente". Al fine di ampliare ulteriormente la conoscenza della normativa e di sensibilizzare il personale al corretto adempimento ai sensi del D.Lgs.n.33/2013 e s.m.i., nel corso del 2023, anche in occasione dei periodici incontri condivisi con la rete dei referenti anticorruzione, si è condivisa una metodologia di lavoro diretta a:

- effettuare una sistematica ricognizione di quanto già pubblicato
- verificare in itinere lo stato di aggiornamento dei dati da pubblicare a norma di legge
- effettuare controlli ai fini della valutazione della completezza, aggiornamento e qualità dei dati, dei documenti o e delle informazioni pubblicate

Per dare maggiore incisività e piena conoscibilità alla sua azione amministrativa, l'Ente camerale intende adottare uno scadenziario con la chiara indicazione dei soggetti responsabili e della periodicità dell'aggiornamento che, nella sua impostazione generale risulti coerente con quello proposto dall'allegato B del PNA 2022. Il documento potrà configurarsi come un utile strumento gestionale in quanto per ciascun obbligo di pubblicazione nella sezione di "Amministrazione trasparente" verrà data evidenza ai tempi di pubblicazione e anche dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati e quelli cui spetta la pubblicazione.

Obiettivo/valore atteso: 1) adozione scadenziario Amministrazione trasparente - soggetti responsabili e periodicità aggiornamento

Indicatore: on/off adozione della misura

Modalità di attuazione: Proposta del RPCT; **Termine:** 2024; **Responsabilità:** RPCT unitamente ai dirigenti responsabili dei procedimenti ed alla rete dei referenti interni anticorruzione

Risultati della Giornata della trasparenza 2023

<https://www.ba.camcom.it/info/giornata-della-trasparenza-2023>



INDICE DEGLI ALLEGATI PUBBLICATI IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

Allegato 1) Scheda Relazione annuale RPCT anno 2023

Allegato 2) Mappa dei processi

Allegato 2.1) Schede di Rischio

Allegato 3) Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio I.A.A. di Bari

Allegato 4) Obblighi di pubblicazione trasparenza

Allegato 4.1) Allegato al PNA 2022 n.9

Allegato 4.2) PNA 2023

Allegato 5) Kit Antiriciclaggio



4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

In questa sezione vengono individuati alcuni interventi che possano preservare il livello di efficacia ed efficienza dei servizi, garantire il rispetto delle diverse normative e implementare le condizioni organizzative per un adeguato perseguimento degli obiettivi programmati.

4.1 – AZIONI DI SVILUPPO E RICONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA

In questa sezione del documento, si raccolgono e illustrano le azioni volte ad assicurare miglioramenti dell'organizzazione ritenuti necessari al fine di perseguire al meglio le strategie e gli obiettivi camerali, nonché per garantire un puntuale presidio dei servizi e degli adempimenti.

La Camera di Commercio di Bari prevede di realizzare interventi all'interno della propria struttura organizzativa al fine di:

- conseguire un posizionamento adeguato rispetto ai bisogni provenienti dalle imprese del territorio soprattutto in termini di domanda/attesa di maggior velocità su risposte a bisogni espressi, o anche solo annunciati, e di miglior qualità degli output rilasciati;
- assecondare i mutamenti tecnologici che impongono variazioni nel proprio flusso operativo;
- fronteggiare l'innalzamento della competizione con altri fornitori di servizi alle imprese (istituzionali e non) e accelerare i tempi di adattamento delle componenti della struttura maggiormente esposte a tale pressione;
- accompagnare il processo di cambiamento organizzativo finalizzato a riorientare le prestazioni rimuovendo eventuali ostacoli procedurali e culturali;
- dare un nuovo volto all'Ente, così da operare scelte più ordinate e progressive, rinvenendo soluzioni meno formalistiche, ma pur sempre corrette, per garantire il successivo reperimento delle giuste professionalità e le dotazioni tecnologiche ritenute indispensabili al disegno.

Nello specifico, si prevede di:

- assumere nuovo personale, come meglio specificato nella sezione dedicata al fabbisogno del personale;
- favorire l'aggiornamento delle capacità e delle competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente, come meglio specificato nella sezione dedicata al Piano della Formazione;
- potenziare la dotazione informatica da parte dell'Ente;
- favorire lo sviluppo delle competenze digitali delle PMI nonché della propria organizzazione;
- regolamentare il Lavoro Agile adeguandolo alle specifiche peculiarità del sistema camerale, ferme restando le vigenti disposizioni in materia, come meglio specificato nell'apposita sezione;
- sviluppare ulteriori forme di informatizzazione del flusso di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente".



4.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La presente sezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione illustra e sviluppa il documento programmatico per la ottimale applicazione di questa innovativa modalità di lavoro finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Questa parte del Piano prevede percorsi e fasi realizzative che vedranno impegnata l'organizzazione per arrivare ad un assetto stabile del lavoro agile in attuazione del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, che disciplina il lavoro a distanza nelle due modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto.

LIVELLO ATTUALE DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

La sperimentazione "forzata" del lavoro agile, imposta dall'emergenza sanitaria conseguente alla diffusione del COVID-19, ha portato questa Amministrazione a regolamentare l'istituto dello smart working e del telelavoro, affinché potesse divenire uno strumento consolidato nella struttura organizzativa dell'Ente; è stato così emanato il "Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari", predisposto dalla Giunta Camerale con Deliberazione n. 21 del 26.05.2020 e approvato con Deliberazione del Consiglio Camerale n. 6 del 04.06.2020.

In questa prospettiva evolutiva, in conformità al "*Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari*", sono stati predisposti i seguenti prototipi di Accordi individuali di lavoro:

- "Accordo individuale per la prestazione dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile";
- "Accordo individuale per la prestazione dell'attività lavorativa in modalità di telelavoro".

Come prevede il regolamento la procedura si attiva su istanza del dipendente che chiede di avvalersi di tale modalità, qualora ne ricorrano i presupposti.

Tale Regolamento dovrà essere aggiornato alla luce del nuovo quadro normativo e del CCNL per il personale non dirigente del Comparto "funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022.

Superata la fase dell'emergenza sanitaria, con il DPCM 23 settembre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è tornata ad essere quella svolta in presenza. Pertanto, con ordine di servizio del Segretario Generale n. 4 del 13.10.2021 è stato disposto che tutti i dipendenti della CCIAA di Bari svolgano la loro attività esclusivamente in presenza.

Il Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021 ha previsto che, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e tenuto conto che a decorrere dal 15 ottobre 2021 il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità è autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. l'amministrazione deve garantire un'adequata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in



presenza;

3. l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
5. l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
6. l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
7. le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
8. le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto.

Nel corso del 2023 hanno avuto accesso al lavoro agile un numero complessivo di 30 su 116 dipendenti, suddivisi nelle seguenti classi:

- dipendenti occupanti le stanze interessate dai lavori sulle facciate del palazzo camerale, come da Comunicazione di Servizio n. 1 del 27/01/2023 che, a sua volta, richiama il verbale di sopralluogo dell'RSPP Ing. Tammaro dove è rilevato un rischio per la salute dei lavoratori a causa del limitato ricambio di aria nei locali coinvolti dai lavori di ristrutturazione;
- dipendenti genitori di figli minori di anni 14, come da comunicazione e-mail del 28/06/2023;
- dipendenti genitori di figli disabili, come da comunicazione e-mail del 09/11/2023;
- dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio Covid.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la Direttiva del 29 dicembre 2023, precisa che *“Il quadro odierno, connotato dall’ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall’Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela. A tal proposito, ed allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell’ambito dell’organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato”*.



Attualmente è in fase di approvazione l'aggiornamento del *Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari*, alla luce del nuovo quadro normativo e del CCNL per il personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022.

INDIVIDUAZIONE DEL PERIMETRO DI APPLICAZIONE – IL MODELLO APPLICATIVO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed 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 viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Gli obiettivi che la Camera di Commercio intende raggiungere attraverso l'adozione strutturale del lavoro agile - in linea con la definizione dell'istituto fornita dal CCNL di cui trattasi - sono il miglioramento dei servizi pubblici, l'innovazione organizzativa e al contempo il rispetto dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il percorso di individuazione del perimetro di applicazione del lavoro agile, superata la fase emergenziale, si è basata su due assunti:

- salvaguardia dell'efficacia dei processi organizzativi;
- adozione di una metodologia che consenta di attenersi a criteri oggettivi nell'individuazione dei processi remotizzabili.

Per quanto concerne le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, anche in riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi, si fa riferimento alla mappatura dei procedimenti pubblicato sul sito camerale ai sensi dell'art. 35 comma 1 del D. Lgs. 33/2013 e rinvenibile nell'apposita sezione del sito camerale Amministrazione Trasparente/Attività e procedimenti/ Tipologie di procedimento/Elenco dei procedimenti amministrativi:

<https://www.ba.camcom.it/articoli/allegato/2020/07/file-procedimenti-amministrativi-da-caricare.pdf>

In generale, le condizioni minime affinché le attività possano essere svolte in modalità agile sono le seguenti:

- possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- disponibilità da parte del dipendente (o in alternativa fornitura da parte dell'Amministrazione, nei limiti della disponibilità), della strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- assenza del rischio di pregiudicare l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese e garanzia che gli stessi siano erogati con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Secondo le indicazioni fornite dal responsabile dei servizi informativi dell'Ente, almeno l'80% dei procedimenti camerali sono suscettibili di essere svolti in modalità agile.

Restano ovviamente esclusi tutti i procedimenti connessi alle attività da svolgersi a contatto con l'utenza camerale (attività di sportello, attività di certificazione, rilascio smart card, ecc), nonché talune attività del Servizio Provveditorato e ritenute indispensabili per il funzionamento della struttura.



Da qui ai prossimi mesi si renderà necessario procedere:

1. ad un aggiornamento complessivo dei processi remotizzabili e delle attività lavorative associate alle singole posizioni di lavoro;
2. all'adozione sperimentale di una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni in modalità di lavoro agile che dovrà essere meglio definita attraverso degli indicatori specifici per la valutazione del lavoro agile nel suo complesso, sia dal punto di vista dell'efficienza della prestazione dei servizi, sia su quello della misurazione delle variabili motivazionali del personale e di soddisfazione dell'utenza;
3. alla ridefinizione delle priorità di assegnazione per l'accesso al lavoro agile, nell'ambito del *Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari*.

In particolare, le richieste da parte dei dipendenti saranno vagliate compatibilmente con la disponibilità di dotazione informatica e secondo i criteri di priorità previsti dalle diverse normative vigenti, che riconoscono in generale la precedenza alle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Nel caso in cui le richieste pervenute siano superiori rispetto alle disponibilità informatiche dell'Ente, sarà data priorità alle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- lavoratori o lavoratrici che abbiano difficoltà di raggiungimento della sede di lavoro per una eccessiva distanza chilometrica dell'abitazione personale;
- lavoratori o lavoratrici che abbiano una maggiore età anagrafica;
- genitore solo secondo la definizione fornita dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 (morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio con provvedimento formale a un solo genitore, mancato riconoscimento del figlio da parte di un genitore);
- altre motivazioni di volta in volta valutate dall'Amministrazione.

I criteri che individuano le priorità se esposte troveranno piena attuazione a completamento delle opere di ristrutturazione delle facciate del palazzo camerale.

In particolare, tra le motivazioni per le quali l'Amministrazione sta sperimentando l'utilità e l'efficacia dello strumento del lavoro agile si ritrova quella legata alle opere di ristrutturazione delle facciate del palazzo camerale. Infatti, lo smart working ha permesso di soddisfare pienamente e contestualmente sia le esigenze di servizio che quelle discendenti dagli obblighi di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

LE TECNOLOGIE DIGITALI

L'efficacia della modalità della prestazione in lavoro agile dipende anche da due importanti aspetti: l'aspetto tecnologico e quello della formazione del personale. Quanto all'**aspetto tecnologico** delle attrezzature hardware e software e dei collegamenti telematici a disposizione del lavoratore in modalità agile, la verifica e l'implementazione degli apparati digitali e tecnologici è già stata assicurata grazie alle attrezzature appositamente acquistate ed assegnate al personale che, dal mese di marzo 2020, è stato destinatario della modalità di svolgimento agile della prestazione. L'esperienza di lavoro agile finora realizzata nell'Ente evidenzia la presenza di un discreto stato di salute digitale dovuto:



- alla disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati d'interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di crittazione dati e VPN;
- alla presenza di funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall'esterno;
- alla possibilità per i lavoratori di accedere ai dati e agli applicativi da qualsiasi postazione di lavoro attraverso sistemi di profilazione degli utenti con gestione dei ruoli e delle abilitazioni, di tracciatura degli accessi e di protocollazione dei documenti digitali.

Congiuntamente alle attrezzature ed ai collegamenti messi a disposizione sono stati valutati anche gli aspetti connessi alla sicurezza informatica ed alla riservatezza dei dati. Da qui sorge la necessità di procedere all'aggiornamento dell'informativa ex art. 13 GDPR relativa al personale.

LA FORMAZIONE

Quanto all'**aspetto della formazione del personale** che usufruisce della modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile al fine di accompagnare il percorso di consolidamento dello stesso, essendosi già svolta nel corso degli anni precedenti un'attività formativa gestita da Unioncamere Nazionale e CDT Camera con l'obiettivo di migliorare ed aggiornare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in questa modalità, si prevedono a partire dal 2024, nell'ambito delle attività del piano della formazione, iniziative formative relative alla diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in modalità agile. I percorsi formativi riguarderanno, inoltre, gli specifici profili relativi alla salute e la sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Il ruolo dei dirigenti

Un ruolo fondamentale nella definizione del Piano Organizzativo per il lavoro agile e nella programmazione e monitoraggio della sua attuazione è svolto dai dirigenti in qualità di promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi.

Ai dirigenti, invero è stato richiesto un vero e proprio cambiamento di stile manageriale caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare i dipendenti per obiettivi e di improntare le relazioni sulla fiducia reciproca, focalizzando l'attenzione sui risultati. A tal fine i dirigenti camerali hanno provveduto a promuovere percorsi informativi e formativi e svolgono un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane e ponendo, allo stesso tempo, maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Ciascun dirigente ha innanzitutto provveduto alla mappatura dei processi di lavoro agile nel proprio settore di competenza, definendo per tutti i lavoratori le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nell'individuazione del personale da avviare al lavoro agile.

Il controllo sull'operato dei dipendenti in smart working è svolto dalla dirigenza o direttamente, mediante contatti diretti con i dipendenti (mail, telefonate, ecc.), nonché per il tramite delle elevate qualificazioni che provvedono a relazionare costantemente ed esaurientemente in merito alle attività svolte dai dipendenti in modalità agile.



4.3 – SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE

SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E ACCESSIBILITÀ

La presente sottosezione ha l'obiettivo di fornire un quadro organico delle numerose attività progettuali finalizzate alla reingegnerizzazione, semplificazione e trasformazione digitale della Camera di Commercio di Bari nelle relazioni con le imprese.

Nell'ambito dell'attività dell'Ente si assiste alla progressiva semplificazione dei processi con particolare riferimento a quelli rivolti alle imprese, nonché a quelli finalizzati alla semplificazione dell'attività amministrativa interna sempre maggiormente caratterizzata dalla spinta verso la digitalizzazione sia dei processi interni alla PA sia con riferimento ai servizi erogati ai cittadini.

Gli obiettivi generali in tema di digitalizzazione sono declinati sulla base dei principi strategici affermati dal CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) e dall'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale):

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, della comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Tali obiettivi trovano, altresì, contestualizzazione nella mission propria del sistema camerale italiano. Le Camere di Commercio, infatti, hanno posto la digitalizzazione delle imprese, come quella della propria organizzazione, quale attività prioritaria dell'Ente attraverso l'istituzione dei PID (Punto Impresa Digitale) "presidi dedicati" ad attuare le linee d'azione tese a favorire l'accrescimento della maturità digitale delle imprese sul territorio.

La finalità precipua dell'attività del PID è quella dunque di favorire

- lo sviluppo delle competenze digitali della PMI unitamente alla conoscenza delle nuove tecnologie soprattutto su temi ad alto potenziale come le "key enabling technologies" (KET), come ad es. l'intelligenza artificiale, e la cybersecurity;
- la diffusione di una maggiore consapevolezza sui benefici offerti dal digitale, sostenendo economicamente le iniziative di digitalizzazione in ottica di impresa 4.0 attraverso spazi espositivi in occasione delle manifestazioni di interesse locale per la diffusione del digitale e l'attivazione di processi innovativi;
- l'organizzazione di incontri, sul tema delle opportunità di lavoro offerte dal Piano impresa 4.0, tra domanda (studenti e lavoratori) e offerta (aziende del territorio);
- la realizzazione di seminari formativi ed informativi (servizi di mentoring) sulle tecnologie 4.0 e l'utilizzo del digitale in tema di e-commerce, cybersecurity, realtà aumentata, robotica, manifattura additiva, social network ed export on line.

Durante l'emergenza pandemica, la priorità strategica della crescita digitale ha assunto per le imprese e per le stesse Camere di Commercio ulteriore importanza strategica. Nel corso degli ultimi anni si è dato corso ad attività finalizzate a eliminare adempimenti non necessari od obsoleti, snellire le procedure e adottare modalità digitalizzate, ecc.



Per ottimizzare il processo di trasformazione digitale è stato individuato all'interno dell'Ente il **Responsabile per la transizione digitale (RTD)** con funzioni trainanti dei processi organizzativi e funzionali della PA verso l'innovazione digitale. Il RTD è responsabile del ciclo di programmazione, monitoraggio ed attuazione delle azioni di transizione, oltre che del mantenimento degli standard tecnologici adeguati. Tutte le attività su esposte vengono realizzate dando rilievo al tema dell'**accessibilità**, nel perseguimento del principio di inclusività: l'obiettivo è quello di rimuovere i vincoli tecnici che possano precludere o limitare l'accesso ai contenuti da parte di soggetti portatori di disabilità. Tali attività verranno realizzate di intesa con il **RPCT**.

Alla luce del PNRR la riforma della PA deve passare necessariamente attraverso la digitalizzazione, ovvero dalle parole ai dati di tipo quali-quantitativo, posto che la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa migliora la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, e che all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) sono espressamente previste modalità ed azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. Tutti devono imparare a comunicare a distanza, usare il web per aggiornare costantemente le proprie competenze e sfruttare tutte le opportunità offerte dal digitale per organizzare e ottimizzare i procedimenti amministrativi. Pertanto, i vari livelli organizzativi devono essere consapevoli delle potenzialità del digitale come leva per innovare ed ottimizzare i processi ed i servizi, devono conoscere le metodologie e gli strumenti che caratterizzano lo sviluppo e la gestione dei progetti di innovazione digitale. Il fine è naturalmente quello di garantire operativamente la trasformazione digitale dell'amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di nuovi modelli di relazione trasparenti ed aperti con i cittadini. Alla luce di dette premesse, l'Ente camerale ha già avviato un'azione di tipo trasversale (progetti e programmi di trasformazione digitale) che si è strutturata non soltanto in termini di potenziamento delle competenze digitali delle risorse umane presenti all'interno dell'ente camerale ma anche di formazione condivisa in tema di accessibilità per inaugurare un percorso guidato di progressivo adeguamento e di monitoraggio in merito alla conformità degli strumenti informatici in materia di *"accessibilità."*

In materia di accessibilità e inclusione il Legislatore è recentemente intervenuto, attraverso il D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222, con l'obiettivo di addivenire alla "riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227".

Tale decreto mira a promuovere l'accessibilità fisica e digitale, a favorire la partecipazione attiva da parte dei rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità, a nominare un responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità, ad inserire nell'ambito della performance anche obiettivi di inclusione sociale e accessibilità che influenzeranno la valutazione della performance del personale dirigenziale.

La C.C.I.A.A. di Bari ha inserito, a tal proposito, un apposito obiettivo strategico di performance (4.11 "ACCESSIBILITA' TOTALE"), cui si rinvia.

4.4 – FABBISOGNI DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE

4.4.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Il Piano dei fabbisogni di personale definisce il quadro delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ente e illustra le linee di intervento e le iniziative volte a garantire una adeguata gestione dell'acquisizione delle risorse umane, al fine di assicurare il funzionamento delle strutture organizzative e la realizzazione dei compiti istituzionali contenuti negli indirizzi degli organi politici-amministrativi.

L'obbligatorietà dell'adozione della programmazione triennale del fabbisogno è richiamata nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. contenente le *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* che, all'articolo 6 comma 2, dispone che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance....."*. Conseguentemente, il documento in esame, al pari degli altri documenti programmatici redatti dall'Ente si inserisce nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e si pone quale strumento strategico di importanza assoluta per la pianificazione delle attività e per lo stesso funzionamento della Struttura camerale. Infatti, L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 recante *"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"* ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che, nell'intento del legislatore rappresenta una sorta di *"Testo Unico"* della programmazione destinato a sostituire i vari documenti di pianificazione previsti fino ad oggi e che introduce il concetto di *"pianificazione integrata"*, al fine del superamento dell'approccio frammentato della programmazione.

Il PIAO, al pari di tutti gli atti programmatori, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale.

Sul Piano dei fabbisogni ha incidenza il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 che ha introdotto il nuovo Ordinamento Professionale a seguito di recepimento di una normativa primaria. Infatti l'articolo 52, comma 1-bis, come introdotto dall'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 80/2021 convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che i dipendenti pubblici siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali con possibilità sia di progressione all'interno dell'area che di accesso ad aree superiori.



Rispetto alle oramai superate quattro categorie, il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori (ex Categoria A); Area degli Operatori esperti (ex Categorie B e B3); Area degli Istruttori (ex Categoria C); Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D).

Come previsto dall'articolo 13, comma 2, del CCNL 2019-2021 il personale della CCIAA di Bari in servizio al 1° aprile 2023 è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative con equivalenza e fungibilità di mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro della CCIAA; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'allegato A del CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse e di imminente espletazione da parte dall'Ente camerale in relazione al nuovo modello organizzativo in fase di ristrutturazione.

Il nuovo sistema di classificazione è precisamente riconvertito come segue:

Ex Categoria	Area CCNL del 16/11/2022 per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021
Categoria D1 - da D1 a D6 Categoria D3V - da D3V a D6V	Area dei FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C - da C1 a C6	Area degli ISTRUTTORI
Categoria B1 - da B1 a B8 Categoria B3V - da B3V a B8V	Area degli OPERATORI ESPERTI
Categoria A - da A1 a A6	Area degli OPERATORI

L'ente camerale dopo essere intervenuto sulla macro e micro struttura con Determinazione del Segretario Generale n. 24 del 29 gennaio 2024 ha provveduto ad attribuire al personale in servizio i nuovi profili professionali ai sensi dell'art. 12, comma 6 del CCNL Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022.

La macrostruttura evidenzia una suddivisione dell'Ente in quattro grandi Aree pur in presenza di tre posizioni dirigenziali, in quanto il fabbisogno dirigenziale è strettamente vincolato ai limiti finanziari previsti dalla normativa in vigore.



La determinazione del fabbisogno del personale dell'Ente è inevitabilmente collegata al quadro normativo vigente ed in particolare alla riforma che ha interessato il sistema camerale italiano, concretizzatasi nella emanazione del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219 recante la *"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"*, che ha comportato importanti riflessi anche sugli aspetti organizzativi e strutturali delle Camere di Commercio e conseguentemente sulle facoltà assunzionali delle stesse attraverso:

- l'attuazione di un piano complessivo di razionalizzazione organizzativa di riassetto degli uffici e dei contingenti di personale con conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche e possibilità di realizzare processi di mobilità tra Camere;
- il divieto, a pena di nullità, sino al completamento delle citate procedure di mobilità, di assumere o impiegare nuovo personale o conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione.

A mitigare il divieto di effettuare assunzioni negli Enti camerali, la legge 30.12.2018, n. 145 (Legge di bilancio per 2019), all'articolo 1 comma 450, aveva di fatto consentito agli Enti camerali, sia pure entro certi limiti, di avviare nuove procedure di reclutamento di personale, stabilendo che *"a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, **nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente** al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica"* (articolo 3 comma 9-bis del D. Lgs. 219/2016, introdotto dall'art. 1, comma 450 della legge 145/2018).

Restavano comunque applicabili i vincoli di cui all'articolo 6 comma 1 e all'articolo 33 commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001 per i quali le pubbliche amministrazioni devono procedere alla rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, necessariamente in via preliminare all'adozione del piano del fabbisogno e alle relative procedure di assunzione di personale, a pena di nullità degli atti posti in essere.

Per quanto concerne la verifica della situazione del personale in servizio presso l'Ente camerale, circa la sussistenza o meno delle situazioni considerate (soprannumerarietà, eccedenza o esubero), sempre nell'ambito del processo di riforma del sistema camerale ed in attuazione del D. Lgs. 219/2016, il MISE aveva provveduto ad emanare un apposito decreto (D.M. 08.08.2017, da ultimo sostituito dal D.M. 16.02.2018), recante la *"rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale"* che individuava, per ciascuna Camera di Commercio, la consistenza di risorse umane per categoria giuridica.

La dotazione organica rideterminata per la Camera di Commercio di Bari, così come riportata all'allegato D del menzionato Decreto Ministeriale è riportata nello schema seguente che si aggiorna in base alla nuova classificazione del personale introdotta dall'art. 12 del CCNL del personale del Comparto "Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022:



DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA DAL DECRETO MISE 16.02.2018

AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	13
	D1	27
ISTRUTTORI	C	86
OPERATORI ESPERTI	B3	3
	B1	8
OPERATORI	A1	3
TOTALE		143

Tale dotazione rappresenta la consistenza dell'organico camerale all'esito del riordino del sistema camerale, ovvero una volta che la riforma sarà andata a regime. Viene così confermato il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno ancorata alla dotazione organica, prevedendo il criterio della dotazione organica come **valore finanziario rappresentativo** della dotazione di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'amministrazione individua la dotazione che ritiene maggiormente rispondente ai propri fabbisogni.

Il costo complessivo di tale dotazione, sintetizzato nella tabella sotto riportata, fissa il limite massimo di spesa annuale del personale che la Camera di Commercio di Bari non deve mai superare, nella fattispecie pari ad € 4.607.176,17 (valore aggiornato ai valori del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022 triennio 2019-2021 per il personale non dirigente e del CCNL del 17/12/2020 triennio 2016-2018 per il personale dirigente). In altri termini, il costo complessivo annuo del personale in servizio presso l'Ente, anche in seguito a variazioni connesse all'applicazione del piano occupazionale, non deve mai superare la somma suindicata.



DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/2/2018									
AREA	EX CAT.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE su posizione economica iniziale	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	3	€ 19.548,07	€ 58.644,20	13.957,32	54,54	207,31	4.984,76	€ 77.848,13
OPERATORI ESPERTI	B	8	€ 20.620,72	€ 164.965,75	39.261,85	153,42	583,15	14.022,09	€ 218.986,26
	B3V	3	€ 21.745,62	€ 65.236,86	15.526,37	60,67	230,61	5.545,13	€ 86.599,65
ISTRUTTORI	C	86	€ 23.175,61	€ 1.993.102,39	474.358,37	1.853,59	7.045,62	169.413,70	€ 2.645.773,66
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	27	€ 25.146,71	€ 678.961,24	161.592,77	631,43	2.400,13	57.711,71	€ 901.297,28
	D3V	13	€ 28.766,51	€ 373.964,61	89.003,58	347,79	1.321,96	31.786,99	€ 496.424,93
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 45.260,77	€ 135.782,31	32.316,19	126,28	479,99	11.541,50	€ 180.246,26
TOTALE		143	€ 184.264,01	€ 3.470.657,36	826016,45	3227,71	12268,77	295005,88	€ 4.607.176,17

In merito alla determinazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 (e del Piano dei fabbisogni 2024), occorre considerare la situazione iniziale relativa al **personale in servizio alla data del 01.01.2024**, che evidenzia un numero totale di dipendenti pari a 115 unità come riportato nella tabella seguente:

PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2024

AREA	EX CATEGORIA	NUMERO DIPENDENTI
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	6
	D1	26
ISTRUTTORI	C	70
OPERATORI ESPERTI	B3	4
	B1	6
OPERATORI	A1	0
TOTALE		115

Il costo complessivo del personale in servizio ad inizio anno è pari ad **€ 3.710.523,96**, come si evince in dettaglio nella **TABELLA 1** seguente.

**TABELLA 1****COSTO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2024**

AREA	POS. GIU.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	0	€ 19.548,07	€ 0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
OPERATORI ESPERTI	B1	6	€ 20.620,72	€ 123.724,32	29.446,39	115,06	437,37	10.516,57	€ 164.239,70
	B3V	4	€ 21.745,62	€ 86.982,48	20.701,83	80,89	307,48	7.393,51	€ 115.466,20
ISTRUTTORI	C	70	€ 23.175,61	€ 1.622.292,64	386.105,65	1.508,73	5.734,80	137.894,87	€ 2.153.536,70
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	26	€ 25.146,71	€ 653.814,53	155.607,86	608,05	2.311,23	55.574,23	€ 867.915,90
	D3V	6	€ 28.766,51	€ 172.599,05	41.078,57	160,52	610,14	14.670,92	€ 229.119,20
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 45.260,77	€ 135.782,31	32.316,19	126,28	479,99	11.541,50	€ 180.246,26
TOTALI		115	€ 184.264,01	€ 2.795.195,32	665.256,49	2.599,53	9.881,02	237.591,6	€ 3.710.523,96

Sul piano numerico, dal confronto tra le unità in servizio alla data del 01.01.2024 e la dotazione organica determinata dal medesimo Decreto si rilevano le scoperture di unità di personale suddivise per Area/ categoria evidenziate nella tabella seguente.

CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA MISE/PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2024					
AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2024	SITUAZIONE DI ECCEDENZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)	
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3	3	0	0
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	13	6	-7	-8
	D1	27	26	-1	
ISTRUTTORI	C	86	70	-16	-16
OPERATORI ESPERTI	B3	3	4	1	-1
	B1	8	6	-2	
OPERATORI	A1	3	0	-3	-3
TOTALE		143	115	-28	-28

Dall'esame della tabella, che fornisce una rappresentazione della situazione con riferimento alla data del 1° gennaio 2024, si evidenzia che la CCIAA di Bari non presenta eccedenze, precisamente presenta:



- una scopertura complessiva nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex categoria D (D1 + D3) di n. 8 unità;
- una scopertura di n. 16 unità nell'Area Istruttori/ex categoria C;
- una scopertura di di n. 1 unità lavorativa nell'Area degli operatori esperti ex categoria B. In proposito, si sottolinea che una unità appartenente alla predetta categoria risulta già in possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato;
- una scopertura totale di n. 3 unità nell'Area degli operatori/ex categoria A.

Inoltre, devono considerarsi le cessazioni di unità personale che sono intervenute e/o che interverranno nell'anno in corso.

Si specifica che le assunzioni ancora da espletare riferite ai piani occupazionali relativi agli anni 2019-2020-2021-2022 e 2023 sono sintetizzate come segue:

N	AREA / EX CATEGORIA	PIANO dei fabbisogni	PROFILO PROFESSIONALE
5	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE/ EX CATEGORIA D	2019 2020 2021 2022 2023	n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government n. 2 Funzionari processi organizzativi di supporto n. 2 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro.
10	ISTRUTTORI/EX CATEGORIA C	2023	n. 5 Istruttori processi organizzativi di supporto n. 4 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
1	OPERATORI ESPERTI/EX CATEGORIA B	2023	n. 1 Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza
1	OPERATORI/EX CATEGORIA A	2023	n. 1 Operatore servizi generali
17	TOTALE ASSUNZIONI		

Sul fronte delle cessazioni previste nel triennio 2024-2026 le stesse sono dettagliate nella seguente **TABELLA 2.**



TABELLA 2
CESSAZIONI DI UNITÀ DI PERSONALE

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNI 2024 - 2025 - 2026								
Anno 2024			Anno 2025			Anno 2026		
Numero Unità	Area/Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione	Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione	Numero Unità	Categoria e Posizione Economica	Data di Cessazione
n. 1	Area funzionari /ex cat. D1	01/09/24	n. 1	Area funzionari /ex cat. D3	01/01/25	n. 1	Istruttore/exC	01/01/26
n. 1	Area funzionari /ex cat. D1	01/12/24	n. 1	Area funzionari /ex cat. D1	01/07/25	n. 1	Istruttore/exC	01/10/26
n. 1	Istruttore/exC	01/04/24	n. 1	operatore esperto/ ex cat. B3	01/10/25	n. 1	Area funzionari /ex cat. D1	01/02/26
n. 1*	Istruttore/exC	01/04/24						
n. 1	operatore esperto/ ex cat. B1	01/10/24						
n. 1	operatore esperto/ ex cat. B1	01/12/24						

* dipendente cessato per dimissioni volontarie

Sia per effetto delle cessazioni di personale riferibili all'anno in corso, sia in considerazione delle programmate assunzioni di personale, la situazione che verrà a delinearsi al termine del corrente anno è riassunta nella tabella sotto riportata.



AREA	CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2024	CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2024*	ASSUNZIONI DI PERSONALE GIÀ PROGRAMMATE **	PERSONALE IN SERVIZIO TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI anno 2024 E ASSUNZIONI vecchi piani dei fabbisogni	
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3	0	0		3
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	6	0	0	6	35
	D1	26	-2	5	29	
ISTRUTTORI	C	70	-2	10		78
OPERATORI ESPERTI	B3	4	0	0	4	9
	B1	6	-2	1	5	
OPERATORI	A	0	0	1		1
TOTALE		115	-6	17		126

* Si è eliminata dalla presente colonna l'unità cessata all'01/01/2024 non essendo stata conteggiata già nella colonna del personale in servizio al 1 gennaio 2024: n.1 unità appartenente all'area degli istruttori ex categoria C. In fase di aggiornamento è stata registrata la cessazione di un dipendente appartenente all'Area degli istruttori per dimissioni volontarie.

**Trattasi di assunzioni rinvenienti dai Piani Occupazionali 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.

Sul piano strettamente economico, il costo annuo relativo all'assunzione:

- di n. 5 unità appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione/ex categoria D è pari ad € 166.906 (€ 33.381,38 x 5).
- di n. 10 unità appartenenti all'Area degli Istruttori/ex categoria C è pari ad € 307.648,10 (€ 30.764,811 x 10).
- di n. 1 unità appartenente all'Area degli Operatori Esperti/ex cat. B è pari ad € 27.373,28.
- di n. 1 unità appartenente all'Area degli Operatori/ex cat. A è pari ad € 25.949,38

vedasi (TABELLA 3).

TABELLA 3
COSTO NUOVE ASSUNZIONI DA PIANI OCCUPAZIONALI 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

AREA	ex cat.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	4.652,44	18,18	69,10	1.661,59	€ 25.949,38
OPERATORI ESPERTI	B1	1	€ 20.620,72	€ 20.620,72	4.907,73	19,18	72,89	1.752,76	€ 27.373,28
ISTRUTTORI	C	10	€ 23.175,61	€ 231.756,09	55.157,95	215,53	819,26	19.699,27	€ 307.648,10
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	5	€ 25.146,71	€ 125.733,56	29.924,59	116,93	444,47	10.687,35	€ 166.906,90
TOTALI		17	€ 88.491,11	€ 397.658,44	94642,70892	369,82235	1405,7226	33800,967	€ 527.877,66



Il costo complessivo annuale delle n. 126 unità che risulteranno in servizio presso l'Ente nell'anno in corso, in conseguenza delle assunzioni e cessazioni programmate nei piani dei fabbisogni fino al 2023, è pari ad **€ 4.055.362,67** come risulta meglio dettagliato in **TABELLA 4** sotto riportata.

TABELLA 4
COSTO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2024

AREA	ex categoria	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	4.652,44	18,18	69,10	1.661,59	€ 25.949,38
OPERATORI ESPERTI	B1	5	€ 20.620,72	€ 103.103,60	24.538,66	95,89	364,47	8.763,81	€ 136.866,41
	B3V	4	€ 21.745,62	€ 86.982,48	20.701,83	80,89	307,48	7.393,51	€ 115.466,20
ISTRUTTORI	C	78	€ 23.175,61	€ 1.807.697,52	430.232,01	1.681,16	6.390,21	153.654,29	€ 2.399.655,18
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	29	€ 25.146,71	€ 729.254,66	173.562,61	678,21	2.577,92	61.986,65	€ 968.060,04
	D3V	6	€ 28.766,51	€ 172.599,05	41.078,57	160,52	610,14	14.670,92	€ 229.119,20
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 45.260,77	€ 135.782,31	32.316,19	126,28	479,99	11.541,50	€ 180.246,26
TOTALI		126	€ 184.264,01	€ 3.054.967,68	727.082,308	2841,1199	10799,311	259672,25	€ 4.055.362,67

(incluse le unità ancora da assumere dei piani occupazionali dal 2019 al 2023)

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024

La predisposizione del Piano dei fabbisogni anno 2024 è strettamente collegata alle politiche adottate a livello nazionale in materia di assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, non vi sono state modifiche al regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle Camere di Commercio che pertanto resta regolato, anche per il 2024, dall'articolo 3 commi 9 e 9 bis del D. Lgs. 219/2016.

Pertanto, nella programmazione delle assunzioni nell'Ente camerale occorre tener presente che:

- fino al completamento delle procedure di mobilità, alle Camere di Commercio è in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione;
- fino al completamento delle procedure di mobilità, le Camere di Commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, **nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.**



Quindi, anche per il 2024, le nuove assunzioni a tempo indeterminato negli enti camerali accorpati o non interessati da accorpamento sono possibili, previa programmazione dei fabbisogni (e nel rispetto della mobilità obbligatoria), solo nei limiti stabiliti dal citato articolo 3 comma 9-bis del D. Lgs. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della legge 145/2018), fermo restando l'ulteriore vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita alla dotazione organica formalmente adottata con Decreto Mise 18.02.2018.

In altri termini, non essendo la Camera di Commercio di Bari coinvolta in alcuna procedura di accorpamento, anche per il 2024 si ritengono valide le disposizioni già in vigore per gli anni precedenti dal 2019 al 2023, che **consentono agli enti camerali l'assunzione di nuovo personale nei limiti di spesa corrispondente al 100% delle cessazioni di personale dell'anno precedente**.

Al fine di determinare le opportunità assunzionali consentite, occorre pertanto considerare due limitazioni:

- 1) il costo complessivo del personale in servizio presso l'Ente deve essere costantemente mantenuto in misura inferiore rispetto al costo teorico complessivo della dotazione organica determinata dal Decreto MISE 18.02.2018 € 4.607.176,17 (importo aggiornato al CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022 triennio 2019-2021 per il personale non dirigente e con il CCNL del 17/12/2020 triennio 2016-2018 per il personale dirigente);
- 2) l'assunzione di nuovo personale deve avvenire nei limiti della spesa corrispondente al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

Quanto al punto sub 1), in capo all'ente camerale residua un importo pari ad **€ 551.813,50** utilizzabile per le nuove assunzioni di personale.

Tale importo, determinato sulla base del calcolo sotto riportato, costituisce il limite massimo di costo per il personale che la Camera di Commercio di Bari potrebbe potenzialmente sostenere in relazione a nuove assunzioni di personale, rispettando il valore finanziario massimo di spesa fissato dal Decreto Ministeriale 18.02.2018.

COSTO TEORICO COMPLESSIVO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 18.02.2018	€ 4.607.176,17	-
COSTO PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024 (tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni dell'anno corrente rinvenienti dai piani occupazionali precedenti (Tabella 4))	€ 4.055.362,67	=
RESIDUO SPESA DEL PERSONALE UTILIZZABILE PER NUOVE ASSUNZIONI	€ 551.813,50	

Per quanto riguarda l'ulteriore condizione di cui al sub 2), per la quale le nuove assunzioni possono essere programmate nei limiti del risparmio di spesa derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno precedente, **nell'anno 2023 sono cessati dal servizio n. 8 unità di personale** e precisamente:



CESSAZIONI ANNO 2023		
Numero unità	area	Ex Categoria
0	dirigente	Dirigente
1	Funzionari ed Elevata qualificazione	Categoria D3
2		Categoria D1
4	Istruttori	Categoria C
0	Operatori esperti	Categoria B3
0		Categoria B1
1	Operatori	Categoria A
8 unità		TOTALE CESSAZIONI

Le cessazioni hanno complessivamente generato un risparmio di spesa, come meglio riportato in **TABELLA 5**, pari ad **€ 249.152,76**

TABELLA 5
RISPARMIO DI SPESA CESSAZIONI ANNO 2023

AREA	EX CAT. EC.	N. DIP.	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	€ 4.652,44	€ 18,18	€ 69,10	€ 1.661,59	€ 25.949,38
ISTRUTTORI	C	4	€ 23.175,61	€ 92.702,44	€ 22.063,18	€ 86,21	€ 327,70	€ 7.879,71	€ 123.059,24
FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	3	€ 25.146,71	€ 75.440,14	€ 17.954,75	€ 70,16	€ 266,68	€ 6.412,41	€ 100.144,14
TOTALI		8	€ 67.870,39	€ 187.690,64	€ 44.670,37	€ 174,55	€ 663,49	€ 15.953,70	€ 249.152,76

Pertanto, i limiti di carattere giuridico ed economico che la normativa pone concernenti le opportunità assunzionali della Camera di Commercio di Bari sono determinati dai seguenti fattori:

- il costo complessivo del personale a regime non deve essere superiore al costo della dotazione organica determinata dal Decreto Mise del 18.02.2018, pari ad **€ 4.607.176,17**, importo adeguato ai CCNL del personale dirigente e non dirigente in vigore;
- l'importo massimo utilizzabile per nuove assunzioni non può essere superiore ad **€ 551.813,50**;
- il costo delle nuove assunzioni non deve superare il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale intervenute nell'anno 2023, pari ad **€ 249.152,76**.

È di tutta evidenza, che tutte le risorse derivanti dal risparmio di spesa per le cessazioni di personale intervenute nell'anno 2023, pari ad **€ 249.152,76** possono essere utilizzate per l'assunzione di



nuovo personale, in quanto trattasi di una cifra che, sommata al costo del personale in servizio al 31.12.2024 (pari ad € 4.055.362,67), consente di mantenersi ampiamente al di sotto del costo della dotazione organica.

RISPARMIO DI SPESA CESSAZIONI ANNO 2023	€ 249.152,76	+
COSTO TEORICO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024	€ 4.055.362,67	=
TOTALE	€ 4.304.515,43	
CONFRONTO CON IL COSTO TEORICO COMPLESSIVO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 18.02.2018		
€ 4.304.515,43 < € 4.607.176,17		

Fermo restando il nuovo orientamento di assunzione propenso a reperire professionalità e competenze specifiche adeguate alle esigenze organizzative dell'Ente, è comunque opportuno - sul piano esclusivamente quantitativo - cercare di individuare le unità di personale da reclutare nell'anno in corso, raffrontando la situazione del personale in servizio (all'esito delle assunzioni di cui ai piani dei fabbisogni in atto e delle cessazioni di unità di personale intervenute o che interverranno in corso d'anno), con la dotazione organica potenziale stabilita nel Decreto MISE.

CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA MISE/PERSONALE IN SERVIZIO ALL'ESITO DELLE CESSAZIONI E ASSUNZIONI DELL'ANNO 2024

AREA	EX CAT.	DOTAZIONE ORGANICA DECRETO MISE 16.02.2018	PERSONALE IN SERVIZIO INCLUSE LE CESSAZIONI E LE ASSUNZIONI relativi ai piani di fabbisogno fino al 2023	SITUAZIONE DI ECCEDENZA (+) OVVERO DI SCOPERTURA (-)
DIRIGENTI		3	3	0
Funzionari elevata qualificazione	ex D3	13	6	-5
	ex D1	27	29	
Istruttori	ex C	86	78	-8
Operatori esperti	ex B3	3	4	-2
	ex B1	8	5	
operatori	ex A1	3	1	-2
TOTALE		143	126	-17



La tabella sopra riportata evidenzia una scopertura complessiva di personale nella misura di n. 17 unità e precisamente:

- n. 5 unità di personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex/categoria D (D1 + D3);
- n. 8 unità appartenenti all'area degli istruttori ex/categoria C;
- n. 2 unità appartenenti all'area degli operatori esperti ex/categoria B (B1 e B3);
- n. 2 unità appartenenti all'area degli operatori ex/categoria A.

Con riferimento alla copertura delle quote di riserva obbligatoria di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante le *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* ed avente come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della legge citata, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette *“nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 lavoratori”*.

Alla data del 01 gennaio 2024, nell'Ente camerale si registravano **n. 3 scoperture** di unità lavorative appartenenti alle predette categorie protette, per le quali si procederà nel 2024 alla relativa copertura adempiendo agli obblighi di assunzione obbligatoria di cui alla Legge 68/1999.

Come innanzi evidenziato l'Ente camerale sta vivendo una nuova fase di riorganizzazione che fa emergere la necessità di reperire nuove competenze professionali per l'esplicazione delle nuove attività che richiedono competenze sempre più specialistiche. Si è quindi provveduto ad effettuare una ricognizione delle competenze professionali.

Effettuata tale ricognizione e tenuto conto dei margini stabiliti dalle norme di riferimento circa le possibilità assunzionali dell'Ente camerale si indicano di seguito le proposte assunzionali per l'anno 2024

ASSUNZIONI ANNO 2024	
N. UNITÀ	AREA / EX CATEGORIA
3	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX CATEGORIA D
6	ISTRUTTORI/EX CATEGORIA C
9	TOTALE ASSUNZIONI

Il nuovo CCNL per il personale non dirigente del Comparto “Funzioni Locali” del 16/11/2022 prevede all'art. 15 l'istituto della progressione per aree e al comma 8 dell'art. 13 “Norme di prima applicazione” disciplina che *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”* L'importo da aggiungersi all'importo disponibile per le assunzioni è calcolato come illustrato dal seguente



prospetto:

Conto Annuale 2018	Tabella 12	Tabella 13	MONTE SALARIO 2018 PERSONALE CAMRALE
totale tabella	€ 3.646.551,00	€ 1.264.702,00	
segretario Generale	-€ 54.955,00	-€ 183.536,00	
dirigenti	-€ 97.005,00	-€ 163.489,00	
totale personale non dirigente	€ 3.494.591,00	€ 917.677,00	€ 4.412.268,00

CCNL 16/11/2022

Art. 13 Norme di prima applicazione
COMMA 8

0,55% MONTE SALARIO 2018=

€ 24.267,47

I commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13 del CCNL summenzionato disciplinano l'istituto delle progressioni tra aree che in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, potranno essere realizzate per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni da parte dei dipendenti in servizio. Tali progressioni saranno attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella C di corrispondenza. Il successivo articolo 15 tratta delle progressioni tra le aree a regime.

La CCIAA di Bari ritiene di applicare la procedura transitoria di cui all'art. 13 del già menzionato CCNL

Facendo quindi coesistere la formula dell'assunzione dall'esterno con quella di progressione tra aree dall'interno limitando a quest'ultima il 50% del personale da assumere.

Il costo per l'assunzione delle unità di personale sopra indicate è pari ad **€ 226.673,26** come risulta dal prospetto di cui alla **TABELLA 6** sotto riportata, e non supera il limite di **€ 249.152,76** che, come detto, costituisce il limite invalicabile consentito per le nuove assunzioni, dato dal risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale intervenute nell'anno 2023.

TABELLA 6

COSTO NUOVE ASSUNZIONI DA PIANO OCCUPAZIONALE 2024

POS. GIU.	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
		STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
C	5	€ 23.175,61	€ 115.878,05	€ 27.578,97	€ 107,77	€ 409,63	€ 9.849,63	€ 153.824,05
C con prog. Vert.	1	€ 2.606,97	€ 2.606,97	€ 620,46	€ 2,42	€ 9,22	€ 221,59	€ 3.460,66
D	2	€ 25.146,71	€ 50.293,43	€ 11.969,84	€ 46,77	€ 177,79	€ 4.274,94	€ 66.762,76
D con prog. Vert.	1	€ 1.978,42	€ 1.978,42	€ 470,86	€ 1,84	€ 6,99	€ 168,17	€ 2.626,29
A	0	€ 19.548,07	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALI	9	€ 72.455,78	€ 170.756,86	€ 40.640,13	€ 158,80	€ 603,63	€ 14.514,33	€ 226.673,76



Dalla Tabella 6 si denota che le risorse di cui al comma 8 dell'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL del 16/11/2022 pari ad € 24.267,47 sono utilizzate secondo lo schema riassuntivo sotto riportato ed elaborato in base alle indicazioni poste dal quesito Aran CFL207:

SCHEMA RIASSUNTIVO UTILIZZO RISORSE DI CUI AL COMMA 8 DEALL'ART. 13 CCNL DEL 16/11/2022	
TOT. 0,55%MONTE SALARI 2018=	€ 24.267,47
UTILIZZO PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023	-€ 16.991,70
UTILIZZO PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024	-€ 4.585,39
RISORSE RESIDUE DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2025	€ 2.690,38

Ai fini dei profili professionali da prendere in considerazione per le assunzioni si fa riferimento ai seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta camerale n. 103 del 6 ottobre 2023 avente per oggetto: "Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari";
- Determinazione del Segretario Generale n. 97 del 15 dicembre 2023 avente per oggetto: "Struttura organizzativa dell'Ente. Articolazione e Organizzazione degli Uffici";
- Ordine di Servizio n.7 del 29 dicembre 2023 "mobilità interna del Personale";
- Determinazione del Segretario generale n.24 del 29/01/2024 avente per oggetto: "Attribuzione al personale in servizio dei nuovi profili professionali - art. 12, comma 6 del CCNL Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022";

dai quali discende che la CCIAA di Bari, in relazione alle competenze professionali da ricoprire, e in base ad un approfondimento effettuato in sede di aggiornamento procederà al reclutamento delle seguenti professionalità e secondo le modalità specificate nella tabella sottostante:

N	AREA / EX CATEGORIA	PIANO OCCUP.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
4	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE/ EX CATEGORIA D	2019 2020 2021 2022	n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government	- Progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022,
		2023	n. 1 Funzionari processi organizzativi di supporto n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro* <i>(*non inserito nel prospetto dell'aggiornamento del piano dei fabbisogni 2023 per mero errore materiale)</i>	- Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione; - Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001;
		2024	n. 1 Funzionario servizi ispettivi	- CONCORSO PUBBLICO
4	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE/ EX CATEGORIA D	2023	n. 1 Funzionari processi organizzativi di supporto n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Concorso Pubblico; - Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
		2024	n. 1 Funzionario servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro n. 1 Funzionario specialista della comunicazione istituzionale	- Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001;



6	ISTRUTTORI/ EX CATEGORIA C	2023	n. 2 Istruttori processi organizzativi di supporto n. 2 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government	- Progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, - Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
		2024	n. 1 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001; - CONCORSO PUBBLICO;
10	ISTRUTTORI/ EX CATEGORIA C	2023	n. 3 Istruttori processi organizzativi di supporto n. 2 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro	- Concorso Pubblico; - Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
		2024	n. 3 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro n. 2 Istruttori processi organizzativi di supporto (di cui n. 1 categorie protette-riserva)	- Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001;
1	OPERATORI ESPERTI/EX CATEGORIA B	2023	n. 1 Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	- Scorrimento graduatorie valide e vigenti presso l'Ente o presso altri enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione; - Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001; - Concorso pubblico
1	OPERATORI/ EX CATEGORIA A	2023	n. 1 Operatore servizi generali	- procedura relativa all'assunzione di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
26	TOTALE ASSUNZIONI			

Dallo schema su riportato si evince che per l'anno 2024 si provvederà a reclutare le seguenti unità di personale:

- **n. 8 unità lavorative di Funzionari e Elevata qualificazione (ex categoria D)** con i seguenti profili:
 - n. 3 Funzionari servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro
 - n. 1 Funzionario servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
 - n. 2 Funzionari processi organizzativi di supporto
 - n. 1 Funzionario di servizi ispettivi
 - n. 1 Funzionario specialista della comunicazione istituzionale
- **n. 16 unità lavorative di Istruttori (ex categoria C)**, con i seguenti profili:
 - n. 7 Istruttori processi organizzativi di supporto
 - n. 8 Istruttori servizi promozionali, per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro
 - n. 1 Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di E-government
- **n. 1 unità di personale di Operatore Esperto (ex categoria B)** con il profilo di Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza
- **n. 1 unità di personale di Operatore (ex categoria A)** con il profilo di Operatore servizi generali



La situazione del personale in servizio che verrebbe a determinarsi a fine anno 2024 è riportata nella TABELLA 7 che sintetizza il Piano dei fabbisogni della Camera di Commercio di Bari per l'anno 2024.

TABELLA 7 PIANO DEI FABBISOGNI 2024

DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA DAL DECRETO MISE 16.02.2018		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2024		PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2024 (ASSUNZIONI E CESSAZIONI ANNO 2024)		PERSONALE CAMERALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2024 ALL'ESITO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024	
AREA / EX Cat.	Dip.	AREA / EX Cat	Dip.	AREA / EX Cat	Dip.	AREA / EX Cat.	Dip
DIRIGENTI	3	DIRIGENTI	3	DIRIGENTI	<u>0</u>	<u>DIRIGENTI</u>	<u>3</u>
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE /EX D3	13	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE/ EX D3	6	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE /EX D3	0	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D3	6
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE /EX D1	27	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE/ EX D1	26	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE /EX D1	+5* +3 --2	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE/EX D1	32
<u>TOT. FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE</u>	<u>40</u>	<u>FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE/ EX D3</u>	<u>32</u>	<u>FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE /EX D3</u>	<u>+6</u>	<u>TOT. FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE</u>	<u>38</u>
ISTRUTTORI/EX CAT. C	86	CISTRUTTORI/EX CAT. C	70	CISTRUTTORI/EX CAT. C	+10* +6 -2	<u>ISTRUTTORI/EX CAT. C</u>	<u>84</u>
OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	3	OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	4	OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	0	OPERATORI ESPERTI/ EX CAT. B3	4
OPERATORI ESPERTI/ EX B1	8	OPERATORI ESPERTI/ EX B1	6	OPERATORI ESPERTI/ EX B1	+1* -2	OPERATORI ESPERTI/ EX B1	5
<u>TOTALE</u>	<u>11</u>	<u>OPERATORI ESPERTI/EX B</u>	<u>10</u>	<u>OPERATORI ESPERTI/EX B</u>	<u>-1</u>	<u>TOTALE OPERATORI ESPERTI/ EX B</u>	<u>9</u>
OPERATORI/ EX CAT.A	3	OPERATORI/ EX CAT.A	0	OPERATORI/ EX CAT.A	+1*	<u>OPERATORI/ EX CAT.A</u>	<u>1</u>
TOTALE	143		115		20		135

* Trattasi delle assunzioni rinvenienti dai Piani dei fabbisogni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

In grassetto le assunzioni previste dal Piano dei fabbisogni anno 2024.

NB: Le scoperture dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione D devono essere considerate riferibili alla intera ex categoria D1+ D3. Le scoperture dell'area degli Operatori esperti ex categoria B devono essere considerate riferibili alla intera ex categoria B1+ B3.



Infine, si riporta in TABELLA 8 la previsione del costo del personale in servizio al perfezionamento delle procedure di assunzione in atto ed all'esito del Piano Occupazionale per il corrente anno, pari ad € 4.340.095,67 cifra che rispetta il limite del costo della dotazione organica rideterminata dal Decreto MISE del 18.02.2018 di € 4.607.176,17 aggiornata con i CCNL in vigore:

TABELLA 8**PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2024**

AREA	EX CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO X13/M		ONERI PREVIDENZIALI E FISCALI				TOTALE
			STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE TOTALE (PER NUMERO DIPENDENTI)	inpdap	enpdep	inail	IRAP	
OPERATORI	A	1	€ 19.548,07	€ 19.548,07	4.652,44	18,18	69,10	1.661,59	€ 25.949,38
OPERATORI ESPERTI	B1	5	€ 20.620,72	€ 103.103,60	24.538,66	95,89	364,47	8.763,81	€ 136.866,41
	B3V	4	€ 21.745,62	€ 86.982,48	20.701,83	80,89	307,48	7.393,51	€ 115.466,20
ISTRUTTORI	C	84	€ 23.175,61	€ 1.946.751,17	463.326,78	1.810,48	6.881,77	165.473,85	€ 2.584.244,04
AREA DEI FUZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	32	€ 25.146,71	€ 804.694,80	191.517,36	748,37	2.844,60	68.399,06	€ 1.068.204,18
	D3V	6	€ 28.766,51	€ 172.599,05	41.078,57	160,52	610,14	14.670,92	€ 229.119,20
DIRIGENTI	DIRIG.	3	€ 45.260,77	€ 135.782,31	32.316,19	126,28	479,99	11.541,50	€ 180.246,26
TOTALI		135	€ 184.264,01	€ 3.269.461,47	778131,8307	3040,5992	11557,546	277904,23	€ 4.340.095,67

LE AZIENDE SPECIALI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BARI

Negli ultimi anni le **Aziende Speciali** delle Camere di Commercio hanno dovuto allineare le proprie politiche gestionali, soprattutto quelle relative all'organizzazione e alla spesa del personale, a quelle adottate dalle Camere di Commercio, in un'ottica di contenimento dei costi.

Ad oggi, resta applicabile il principio stabilito dall'articolo 4 comma 103 della Legge 183/2011, che ha aggiunto il comma 8-bis all'articolo 76 del Decreto-legge 112/2008, a norma del quale "*Le aziende speciali create dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura sono soggette ai vincoli in materia di personale previsti dalla vigente normativa per le rispettive camere. In ogni caso gli atti di assunzione di personale a qualsiasi titolo devono essere asseverati e autorizzati dalle rispettive camere*".



Per quanto riguarda l'**Azienda Speciale SAMER**, l'esercizio 2023 ha tracciato delle basi fondamentali volte al consolidamento delle attività rinvenienti dalle linee programmatiche aziendali, anche a seguito della rideterminazione della pianta organica della citata Azienda - approvata dalla Giunta camerale con Deliberazione n. 37 del 06.04.2023 - che ha consentito l'espletamento di un avviso pubblico finalizzato all'assunzione di un Direttore Tecnico, figura carente in organico sin dal 2006.

L'espletamento di tale procedura di assunzione, asseverata ed autorizzata con Deliberazione della Giunta camerale n. 90 del 08.09.2023, ha consentito, a far data dal 01.01.2024, l'ingresso in azienda di tale figura, esperta nelle analisi sui pesticidi, che darà maggiore impulso alle attività sui fitofarmaci, settore sempre più attenzionato dalla GDO e oggetto di controllo qualità nelle filiere agroalimentari. Difatti, il settore dei pesticidi, che garantisce ai laboratori una notevole domanda di mercato, nell'ultimo esercizio ha messo in evidenza un numeroso calo dei campioni processati (-50%) rispetto all'esercizio precedente, la cui causa è imputabile anche alla carenza in organico di tecnici specializzati.

Pertanto, l'inserimento in organico del nuovo Direttore Tecnico consentirà di colmare la citata carenza, oltre a dare spazio a nuove metodiche analitiche che consentiranno l'ampliamento di altre prove accreditate, in particolar modo quelle ricercate sui pesticidi dell'olio di oliva, analisi molto richieste nell'ambito del settore oleario.

4.4.2 PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE (TRIENNIO 2024-2026)

PREMESSA

Nell'ambito della gestione del personale, la Camera di commercio di Bari programma una attività formativa che pone le sue basi nell'aggiornamento continuo del personale, nell'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane.

Tale complessa attività diventa uno strumento strategico essenziale per l'arricchimento professionale e motivazionale dei dipendenti, e nello stesso tempo tende a garantire un miglioramento continuo dei processi interni.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

E' obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo della Camera di Commercio di Bari nonché l'attuazione dei progetti strategici.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto 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.

Tra questi, i principali sono:



- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che già stabilivano le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni; principi generali confermati ed ampliati in sede di rinnovo contrattuale CCNL 2019-2021 con gli art 54 e 55;
- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale 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 e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere **ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata**;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) 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:
 - a) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - b) **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, a 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.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“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”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 1. 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

2. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 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;
 - 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 i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La presente sezione si ispira ai seguenti principi:

valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini e alle imprese;

uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

economicità: le modalità di formazione saranno eventualmente attuate anche in sinergia con altri Enti al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **il Segretario Generale in collaborazione con i Dirigenti dei Settori,**
- **i responsabili di Posizione Organizzativa (ovvero Elevate Qualificazioni),** che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;



- **i dipendenti**, che sono i destinatari della formazione.
- **i formatori** veri e propri: docenti esterni appositamente selezionati o provenienti da enti formatori di comprovata valenza scientifica o da aziende (pubbliche e/o private) specializzate nella formazione.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuabile dai diversi servizi, possono essere individuate le tematiche formative per il triennio 2024-2026, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative.

Il piano si articola su livelli diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione, trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- **formazione continua**, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione specialistica trasversale

1. VALORE PA Inps

La Camera di Commercio di Bari aderisce con cadenza annuale al Programma Formativo **INPS Valore-PA** che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

L'impegno formativo richiesto al dipendente iscritto in questi percorsi può variare tra le 40 e le 60 ore nell'anno solare; in conclusione del percorso, l'Ente formatore assegna anche un esame finale (che può essere espletato nella forma del questionario di apprendimento, oppure nella predisposizione di tesine finali o, ancora, nella realizzazione di project – work) ai fini della misurazione del livello di apprendimento.

2. IL CDT

Il Centro Didattico Telematico (CDT) ha l'obiettivo di fornire primariamente al Sistema delle Camere di Commercio un quadro delle iniziative di formazione proposte da Si.Camera per la valorizzazione delle risorse professionali, attraverso l'aggiornamento continuo del personale sui temi di maggiore interesse per lo svolgimento delle attività dei singoli uffici.

In questo caso, la formazione può risultare strutturata in "Pillole" di breve durata (circa 3 ore) oppure in intere giornate di formazione (tra le 6 e le 9 ore) denominate "sessioni ASTRO".

3. SYLLABUS.

Syllabus nasce come portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e si specializza per la formazione digitale: il percorso formativo



organizzato in Aree e in tre livelli di padronanza della materia individua un minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale.

Le caratteristiche della piattaforma SYLLABUS sono: accesso a tutti i moduli di formazione in tema di transizione digitale, transizione ecologica nonché formazione specialistica in tema di normativa su contratti, gare e appalti della PA per dipendenti e amministratori con fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; la facilità di adesione e nessun costo a carico degli utenti. Gli obiettivi della formazione di cui si parla (transizione digitale, ecologica ed amministrativa) rientrano inoltre pienamente nel Piano Nazionale di ripresa e di Resilienza che individua nelle persone il “motore del cambiamento” della Pubblica Amministrazione.

Il catalogo dei corsi offerti sulla piattaforma Syllabus è, inoltre, in costante espansione: il notevole successo riscosso presso il personale della CCIAA già nel corso dell’anno 2023 rappresenta una spinta in più nella volontà dell’Ente di attingere ai corsi proposti anche negli anni futuri (le novità più interessanti sono in tema di cybersicurezza, accountability per il governo aperto, sviluppo delle competenze legate alla leadership e alla gestione delle relazioni interpersonali).

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta su proposta del Dirigente competente di intesa con i Responsabili dei Servizi e di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Formazione continua

Nel corso dell’anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative e/o tecniche:

Le aree tematiche da ricondurre a questa linea formativa sono le seguenti:

- Giuridico – normativa;
- Tecnica – normativa di settore;
- Appalti e contratti;
- Personale e organizzazione;
- Manageriale/Comunicazione/Comportamento organizzativo (per la Dirigenza e le Elevate Qualificazioni);
- Economico-finanziario-contabile;
- IT, Informatica, telematica;



- Lingue straniere.

Rientrano in questo ambito le esperienze formative continue con enti e formatori privati quali CDT SI CAMERA – OPERA – ITA – FORMEZ – FORMEL ecc.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione “in house” / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all’offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L’individuazione dei soggetti esterni cui affidare l’intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più capaci in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile del Servizio deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all’art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L’articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l’art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell’amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell’Ente.

Per l’anno 2024 le risorse stanziare in Bilancio di Previsione (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 11 del 19/12/2023) ammontavano complessivamente a € 47.697,08.

Tale stanziamento è stato anche confermato nel Bilancio pluriennale per le annualità 2025-2026.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL’EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

L’Ufficio preposto provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati vengono progressivamente caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale, così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l’efficacia della formazione l’Amministrazione potrebbe implementare procedure al fine di consentire la verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrebbe esser chiesto (in un prossimo futuro) di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell’attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;



- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore,
- una vera e propria attività di rendicontazione generale e feedback.

PROGRAMMA FORMATIVO

anno 2024

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 - corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per i neoassunti.

Formazione generale per il personale neoassunto

- Utilizzo della intranet camerale Infocamere (protocollo, gestione delibere e determine, ecc.)
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet) e di applicativi forniti da InfoCamere per uso specialistico (p.e.: Registro Imprese)

Formazione generale del personale

- Iscrizione a specifici percorsi formativi in relazione all'ufficio di assegnazione nell'ipotesi di aggiornamenti normativi di settore, sia a titolo oneroso che gratuito (p.e. ANCI);
- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti

Il presente piano sarà aggiornato annualmente e potrà essere rivisto anche durante l'annualità in base alle esigenze che potrebbero sorgere in itinere, sia relativamente alle iniziative formative sia per quanto attiene alle risorse economiche destinate.



Il monitoraggio sulle attività formative si rende altresì necessario non solo al fine di garantire a tutto il personale coinvolto le stesse opportunità di crescita professionale ma anche nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo che, con specifica Direttiva emanata a novembre 2023, individua gli obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti in almeno 24 h per ciascun dirigente ed almeno 24 h per ciascun dipendente, monte ore da incrementare annualmente nella misura del 20% , salvo limitate e motivate eccezioni.

5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Per quanto riguarda il monitoraggio della performance strategica e operativa, si rimanda a quanto la CCIAA ha previsto nel proprio SMVP, aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 8 del 31.01.2024, con il parere favorevole dell'OIV.

Per quanto riguarda il monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive, si rinvia al paragrafo "Conclusioni" inserito nel capitolo "Pari Opportunità" del presente Piano.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio sull'adozione delle misure obbligatorie e ulteriori finalizzate alla prevenzione del rischio di corruzione, si rimanda a quanto indicato nella specifica sezione del presente Piano dedicata alla prevenzione della corruzione.

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

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

Quanto alle misure di promozione della trasparenza, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare sono trasmessi via e-mail dai rispettivi responsabili al Responsabile informatico dell'Ente, che ne cura la pubblicazione sul sito. Periodicamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica sul sito la completezza e l'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Infine, spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione il compito di verificare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; gli esiti di tali verifiche sono pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente.