



P.I.A.O.

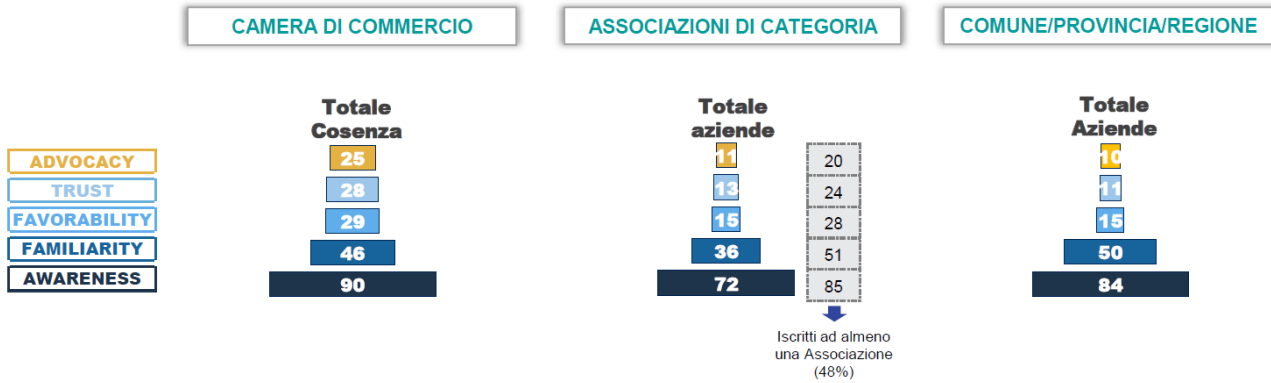
2024-2026

Piano Integrato Attività e Organizzazione



**CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA**

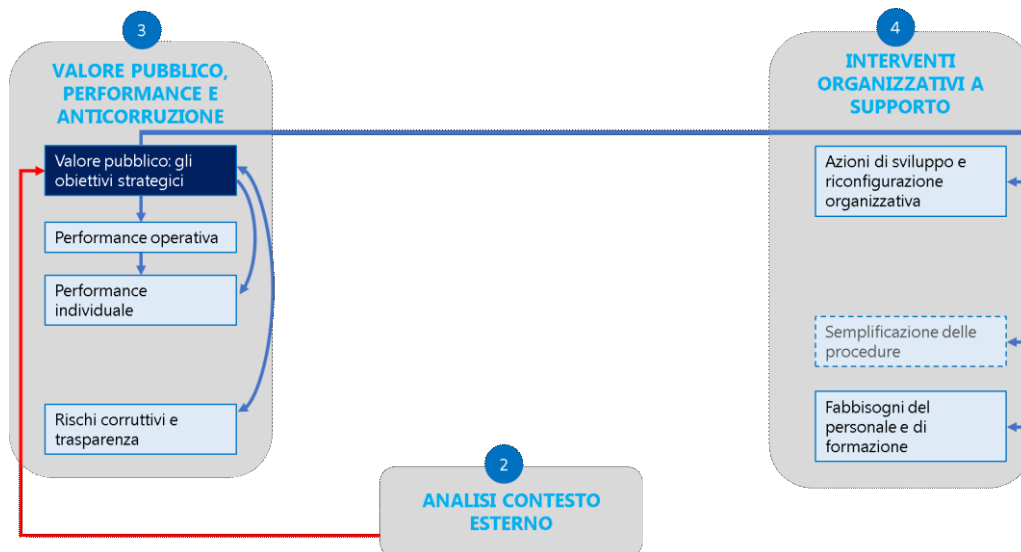




Avendo un livello di conoscenza più qualificato, le aziende che si rapportano direttamente con la Camera di Commercio riescono ad apprezzarne maggiormente i vantaggi. Alcuni elementi sono valorizzanti anche rispetto al dato nazionale. Complessivamente, 1 azienda su 4 ha percepito un miglioramento nel supporto fornito dalla CCIAA alle aziende del territorio rispetto a 2/3 anni fa e 1 azienda su 2 è fiduciosa rispetto alla capacità della CCIAA di Cosenza di sostenerla in vista delle sfide future.

3 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 VALORE PUBBLICO: GLI OBIETTIVI STRATEGICI⁷

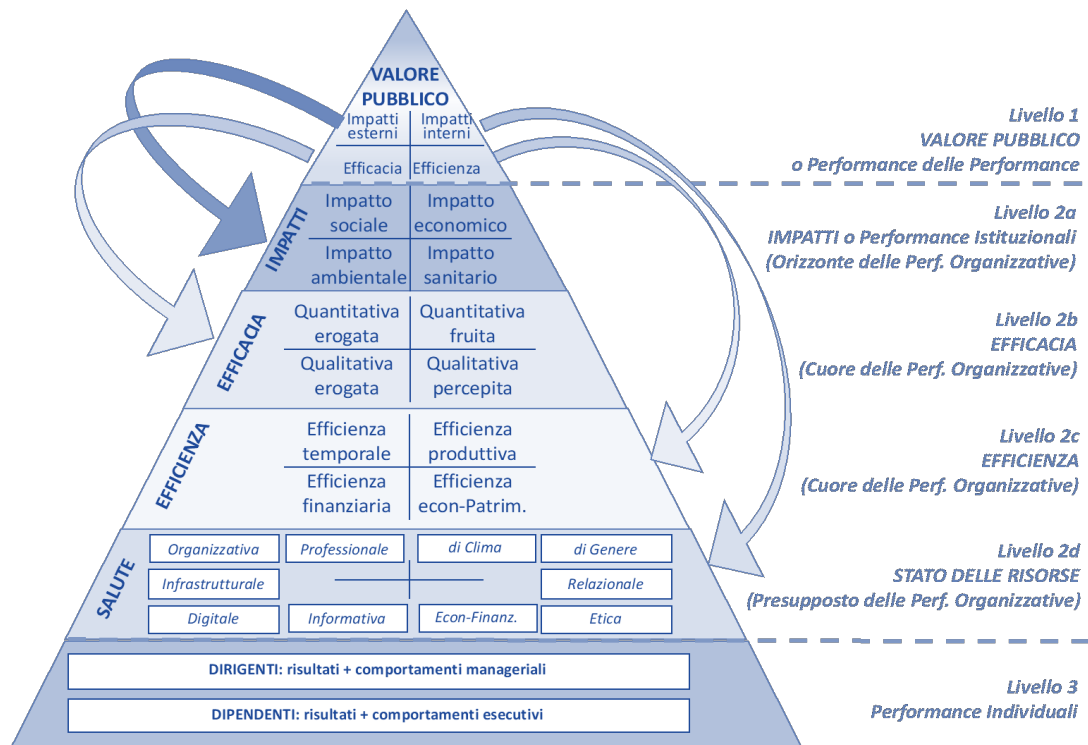


3.1.1 Pianificazione triennale: creazione di Valore pubblico e obiettivi strategici⁸

⁷ [Collegamento con il capitolo 2 del PIAO "Analisi del contesto esterno"](#)

⁸ [Collegamento con il capitolo 2 del PIAO "Analisi del contesto esterno"](#)

In questa parte del documento sono riportati gli obiettivi strategici (triennali) della Camera di Commercio, finalizzati alla generazione di **Valore Pubblico**, ossia l'insieme dinamico degli impatti prodotti dalle politiche e dai servizi della Camera sul benessere delle imprese e degli stakeholder, in risposta ai loro bisogni. È un approccio ispirato ad un "modello di Public Value Governance" che poggia sulla metodologia della "**Piramide del Valore pubblico**". Quest'ultima consente di governare i flussi di generazione del valore tramite una logica di accumulazione progressiva fondata sulla valutazione coordinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance. Il valore si accumula progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel primo.



La Camera di Commercio genera Valore Pubblico (livello 1) quando:

- (livello 2a) impatta positivamente sul benessere esterno, migliorando il benessere specifico di imprese e stakeholder;
- (livello 2b) orienta le performance organizzative di efficacia verso il miglioramento degli impatti;
- (livello 2c) orienta le performance organizzative di efficienza verso il miglioramento degli impatti;
- (livello 2d) impatta positivamente sulla salute interna delle risorse dell'ente, contribuendo al mantenimento e al miglioramento della salute istituzionale;
- (livello 3) orienta le performance individuali dei dirigenti e dei dipendenti verso il miglioramento di quelle organizzative.

↪ Collegamento con il paragrafo 3.2 del PIAO "Performance operativa"

↪ Collegamento con il paragrafo 3.4 del PIAO "Performance individuale"

↪ Collegamento con il paragrafo 3.5 del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza"

↪ Collegamento con il paragrafo 4.1 del PIAO "Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa"

↪ Collegamento con il paragrafo 4.4 del PIAO "Fabbisogni del personale e di formazione"

Al fine di individuare i parametri di cui all'art. 8, c.4, D.P.R. n. 254/2005, per la valutazione dei risultati da conseguire in attuazione dei programmi prefissati nella relazione previsionale e programmatica (PIRA), l'OIV della Camera di commercio di Cosenza ha esaminato la Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno corrente alla luce del sistema di indicatori contenuti nel "Piano integrato degli indicatori per il monitoraggio e controllo delle Camere di commercio in ottica di benchmarking" (PARETO) e del PIRA relativo all'anno precedente, ponendo particolare attenzione, altresì, ai vigenti obiettivi comuni di sistema individuati da Unioncamere⁹ e ai relativi indicatori proposti nell'ambito della piattaforma camerale denominata "Sistema integrato".

Dopo analisi della documentazione sopra citata, considerato che oltre alla sostanziale continuità nell'individuazione degli ambiti e obiettivi strategici contenuti nella RPP rispetto alla programmazione dell'anno precedente, l'OIV ha rilevato la loro coincidenza, in ampia parte, con gli obiettivi comuni sopra citati, lo stesso ha deciso di tenere conto del relativo set di indicatori suggeriti a livello di sistema nell'individuazione degli indicatori da proporre alla Giunta per come riportati in questo documento.

Il Piano proposto conserva, quindi, continuità con il precedente, anche dovuta a esigenze di personalizzazione connesse alla specificità della Camera di Cosenza, con riferimento a 7 indicatori su un totale di 26, contrassegnati con il simbolo (*) nell'ambito del documento.

Con riferimento all'obiettivo strategico "Favorire lo sviluppo sostenibile, promuovere l'agricoltura, il turismo e la cultura", i 3 indicatori proposti si rifanno a quelli suggeriti a livello di sistema rispetto alla transizione digitale, con gli opportuni adattamenti richiesti dalla materia della transizione green, nelle sue diverse declinazioni.

Nella riunione dell'Ufficio di presidenza Unioncamere del 17.01.2024 si è "manifestata l'esigenza di provvedere a una "manutenzione" in chiave evolutiva degli obiettivi comuni in essere, traendo spunto dalle risultanze dell'attività di monitoraggio su di essi condotta nonché tenendo conto dei significativi cambiamenti istituzionali e di contesto intervenuti. In particolare, si è ritenuto di recepire la "doppia transizione", aggiungendo la declinazione ecologica a quella digitale, entrambe accompagnate dall'impegno, confermato, sul tema della semplificazione degli adempimenti burocratici. A questi argomenti, si reputa opportuno aggiungere quello del capitale umano delle Camere di commercio sia in termini di ricambio generazionale sia in termini di ricerca dei profili professionali più funzionali a rendere migliori servizi per imprese e utenti, la cui qualità ed efficacia deve essere garantita nel rispetto di una gestione accorta e sostenibile. Al contempo, dovrà essere riservata un'adeguata attenzione alla capacità di comunicare e far conoscere i propri servizi e i risultati ottenuti. Gli obiettivi comuni per il 2024 riguardano dunque le seguenti direttrici d'impegno:

- 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."

Con riferimento ai suddetti obiettivi comuni e ai relativi indicatori proposti da Unioncamere, anche tenuto conto delle peculiarità della Camera e dello sfasamento temporale rispetto all'approvazione del P.I.R.A., il livello di recepimento degli stessi nel presente P.I.A.O. è superiore al 65% (grazie all'adozione di 15 indicatori sul totale dei 23 proposti) ed è sintetizzato nella tabella che segue.

⁹ Alla data di redazione del PIRA (novembre 2023), gli obiettivi comuni e i relativi indicatori presi in considerazione dall'OIV sono stati quelli relativi al 2023 in quanto, come si dice più avanti nel testo, l'aggiornamento degli stessi è avvenuto nell'ambito dell'Ufficio di Presidenza Unioncamere del 17.01.2024.

Sistema Camerale		PIAO Camera di commercio	
Obiettivo		Obiettivo	
	Indicatore		Indicatore
Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)		OS1.1 Favorire la transizione digitale ed ecologica, l'alternanza scuola-lavoro, l'internazionalizzazione delle imprese	
		OS2.1 Favorire lo sviluppo sostenibile, promuovere l'agricoltura, il turismo e la cultura	
	Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese		OC_TD_01 Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese
	Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate		OC_TD_02 Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID
	Capacità di affiancamento alle imprese nell'innovazione digitale e green		CS_ATC_01 Azioni di diffusione delle tematiche inerenti allo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale
	Tasso di variazione del livello di maturità digitale delle imprese assistite		OC_TD_04 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0
			CS_ATC_03 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per lo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale
			Da misurare a livello sperimentale per la seconda annualità prevedendone l'affidamento dell'elaborazione a DINTEC, come suggerito nel documento sopra richiamato, in modo da poter disporre di una base-line cui parametrare le rilevazioni future.
Favorire la transizione burocratica e la semplificazione		OS3.1 Promuovere la semplificazione, la tutela e la trasparenza del mercato	
	Tasso di alimentazione del Fascicolo elettronico d'impresa		Non trasposto
	Grado di efficacia degli Strumenti di automazione dei servizi		Non trasposto
	Grado di adesione al cassetto digitale		OC_TBS_02 Grado di adesione al cassetto digitale
	Grado di rilascio di strumenti digitali		OC_TBS_03 Grado di rilascio di strumenti digitali
Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio a imprese e utenti		OO4.1.2 Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti	
	Tasso di sostituzione (unità)		OO4.1.2_001 Tasso di sostituzione (unità)
	Indice di struttura demografica del personale		Non trasposto


Sistema Camerale		PIAO Camera di commercio	
Obiettivo		Obiettivo	
	Indicatore		Indicatore
	Grado di utilizzo del modello di recruitment «per competenze»		OO4.1.2_002 Grado di utilizzo del modello di recruitment «per competenze»
	Incidenza del personale allocato nelle macrofunzioni di supporto (A B della Mappa dei processi)		Non trasposto
Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali		OO3.1.1 Migliorare la qualità dell'informazione economica	
	Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese		Non trasposto
	Grado di pulizia del DB del Registro delle imprese		OO3.1.1_002 Cancellazione d'ufficio di imprese non operative
	Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N		Non trasposto
	Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)	OS4.1 Rendere più efficienti i processi e l'organizzazione in un'ottica di qualità dei servizi	
	Tempestività delle istruttorie di liquidazione dei contributi promozionali gestiti con bandi		B3.2_01_rev2018 Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture
			Non trasposto
	Grado di evoluzione della comunicazione social (overall)	OO3.1.3 Aumentare il livello di conoscenza degli stakeholder su servizi e attività della Camera di Commercio	
	Grado di presenza sui media		OO3.1.3_001 Grado di evoluzione della comunicazione social (overall)
			OO3.1.3_002 Grado di presenza sui media
Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente		OS4.3 Garantire gli equilibri di bilancio e di gestione	
	Indice equilibrio strutturale		EC27 Indice equilibrio strutturale
	Indice di struttura primario		EC05.1 Indice di struttura primario
	Capacità di generare proventi		EC05.7 Capacità di generare proventi
	Capacità di destinare risorse agli Interventi economici		Non trasposto

Quattro dei suddetti indicatori sono inoltre richiamanti nella scheda obiettivi del Segretario Generale (paragrafo 3.4), incidendo direttamente sulla sua performance individuale.


3.1.2 La mappa e gli obiettivi strategici

MISSIONI E AMBITI STRATEGICI		OBIETTIVI STRATEGICI			
		Missione 011 - Competitività e sviluppo delle imprese		Missione 012 - Regolazione del mercato	Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche
		Missione 016 - Commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo			
		Ambito 1 Innovazione e competitività delle imprese e del territorio	Ambito 2 Agricoltura, Turismo, cultura e sviluppo sostenibile	Ambito 3 Semplificazione amministrativa e Regolazione del mercato	Ambito 4 Efficienza e ottimizzazione delle risorse
PROSPETTIVE BALANCED CORECARD	Imprese, Territorio e Consumatori	Favorire la transizione digitale e ecologica, l'alternanza scuola- lavoro, l'internazionalizzazione delle imprese	Favorire lo sviluppo sostenibile, promuovere l'agricoltura, il turismo e la cultura	Promuovere la semplificazione, la tutela e la trasparenza del mercato	
	Processi interni				Rendere più efficienti i processi e l'organizzazione in una ottica di qualità dei servizi
	Innovazione e crescita				Qualificare e sviluppare le competenze del personale
	Economica- finanziaria				Garantire gli equilibri di bilancio e di gestione

In tutto il PIAO, gli indicatori contrassegnati dal simbolo  sono rilevanti ai fini delle politiche di genere.

Ambito strategico	1. Innovazione e competitività delle imprese e del territorio	Risorse economiche	€ 3.096.780	
Obiettivo Strategico OS1.1	Favorire la transizione digitale ed ecologica, l'alternanza scuola-lavoro, l'internazionalizzazione delle imprese			
Descrizione	Aiutare le imprese ad essere più flessibili, innovative e sostenibili in modo da adattarsi ai mutati scenari internazionali.			
<i>Programma DM 23.3.13</i>	<i>Missione 011 Competitività e sviluppo delle imprese (€ 2.786.780) Missione 016 Commercio internazionale e internazionalizzazione sistema produttivo (€ 310.000)</i>			
Obiettivi di Sistema	Favorire la transizione digitale			
Indicatori				
OC_TD_01 Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese				
Cosa misura	La numerosità dei self assessment e/o assessment guidati della maturità digitale condotti dal PID (anche eseguiti da remoto)			
Algoritmo	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_TD_02 Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID				
Cosa misura	Indica il numero di eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID			
Algoritmo	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_TD_03 Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID 				
Cosa misura	Misura la numerosità dei partecipanti a eventi organizzati dalle CCIAA sul PID			
Algoritmo	Numero di partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA dall'1/1/AC rispetto al totale imprese registrate (al 31/12/AP)			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_TD_04 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0				
Cosa misura	Indica il numero totale di imprese (utenti unici) assistite a vario titolo attraverso i PID per quel che riguarda i servizi di digitalizzazione e tecnologie 4.0 rispetto al totale di imprese attive al 31/12 (escluse le attività locali)			
Algoritmo	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno / 100 imprese attive al 31/12			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.



OC_Int_01 Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione				
Cosa misura	Misura la numerosità delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione (promozione, formazione, seminari, ecc.)			
Algoritmo	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_Int_02 Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati				
Cosa misura	Esprime il volume di attività degli incontri e degli eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema			
Algoritmo	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_Int_03 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione				
Cosa misura	Misura l'incidenza delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione rispetto al totale delle imprese esportatrici			
Algoritmo	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione / N. imprese esportatrici			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_Int_04 Capacità di risposta dello "Sportello internazionalizzazione"				
Cosa misura	Indica la capacità di risposta entro i 5 gg delle domande pervenute allo sportello inerenti chiarimenti/ricieste di informazioni/quesiti su pratiche necessarie per attività di import/export ma anche informative su fiere e iniziative per l'estero			
Algoritmo	N. quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 GG lavorativi dalla presentazione			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.

Ambito strategico	2. Agricoltura, Turismo, cultura e sviluppo sostenibile		Risorse economiche	€ 1.086.900
Obiettivo Strategico OS2.1	011_2 Favorire lo sviluppo sostenibile, promuovere l'agricoltura, il turismo e la cultura			
Descrizione	Colmare il ritardo di imprese, famiglie e istituzioni nell'attenzione a comportamenti e scelte sostenibili e di minor consumo delle risorse con riguardo alla dimensione ambientale. Proseguire, inoltre, le tradizionali attività di valorizzazione territoriale e imprenditoriale delle principali filiere agroalimentari, turistiche e culturali.			
<i>Programma DM 23.3.13</i>	<i>Missione 011 Competitività e sviluppo delle imprese</i>			
Obiettivo di Sistema	Favorire la transizione green			
Indicatori				
CS_ATC_01 Azioni di diffusione delle tematiche inerenti allo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale				
Cosa misura	Indica il numero di eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno sulle tematiche dello sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green, in generale			
Algoritmo	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno sulle tematiche dello sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green, in generale			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	3	>= Anno prec.	>= Anno prec.	>= Anno prec.
CS_ATC_02 Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi allo sviluppo sostenibile, agricoltura, turismo e cultura e la transizione green in generale 				
Cosa misura	Misura la numerosità dei partecipanti a eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno sulle tematiche dello sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale			
Algoritmo	Numero di partecipanti ad eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno sulle tematiche dello sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green, in generale			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	36	>= Anno prec.	>= Anno prec.	>= Anno prec.
CS_ATC_03 Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per lo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale				
Cosa misura	Indica il numero totale di imprese (utenti unici) assistite a vario titolo per quel che riguarda lo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale			
Algoritmo	N. imprese assistite per lo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green, in generale.			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	12	>= Anno prec.	>= Anno prec.	>= Anno prec.

Ambito strategico	3. Semplificazione amministrativa e Regolazione del mercato		Risorse economiche	€ 265.484
Obiettivo Strategico OS3.1	012_1 Promuovere la semplificazione, la tutela e la trasparenza del mercato			
Descrizione	Favorire il passaggio da una burocrazia difensiva a una burocrazia più aperta, più amica, che vede con minor sospetto l'attività d'impresa.			
<i>Programma DM 23.3.13</i>	<i>Missione 012 - Regolazione del mercato</i>			
Obiettivo di Sistema	Favorire la transizione burocratica e la semplificazione			
Indicatori				
OC_TBS_01 Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov				
Cosa misura	Indica il grado di utilizzo del portale impresainungiorno.gov mediante la numerosità delle pratiche inviate			
Algoritmo	Numero delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov (pratiche inviate dall'1/1/AC) rispetto al totale imprese registrate (al 31/12/AP)			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_TBS_02 Grado di adesione al cassetto digitale				
Cosa misura	Misura il grado di adesione delle imprese al cassetto digitale rispetto al totale delle imprese attive al 31/12			
Algoritmo	N. imprese aderenti Cassetto digitale / Numero imprese attive al 31/12			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_TBS_03 Grado di rilascio di strumenti digitali				
Cosa misura	Indica il numero di strumenti digitali rilasciati e rinnovati rispetto al totale delle imprese attive al 31/12* *N. dispositivi (certificati: primo rilascio e rinnovi) di firma digitale (smart card e token)			
Algoritmo	N. strumenti digitali (primo rilascio + rinnovo) / 100 imprese attive al 31/12			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
OC_TBS_04 Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP				
Cosa misura	Misura il livello di comuni aderenti al SUAP camerale rispetto al totale dei Comuni aderenti al SUAP			
Algoritmo	N. comuni aderenti al SUAP camerale / N. Totale comuni aderenti al SUAP			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.	>= media triennio prec.
DFP 4.3 Grado di trasparenza dell'amministrazione (*)				
Cosa misura	Indice composto che esprime il livello di trasparenza dell'ente sulla base delle valutazioni dell'OIV (L'indicatore è significativo ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici 1 e 3 illustrati nella sezione 3.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA)			

Algoritmo	Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	90%	>= 90%	>= 90%	>= 90%

Ambito strategico	4. Efficienza e ottimizzazione delle risorse	Risorse economiche	€ 99.035	
Obiettivo Strategico OS4.1	032_1 Rendere più efficienti i processi e l'organizzazione in un'ottica di qualità dei servizi			
Descrizione	L'innovazione dei processi interni verso efficienza e qualità è una condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi strategici, che la Camera si è prefissati, ed è in tale direzione che verranno indirizzati gli sforzi, confermando l'obiettivo trasversale della digitalizzazione dei processi di lavoro e dei servizi all'utenza.			
<i>Programma DM 23.3.13</i>	<i>Missione 032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</i>			
Obiettivo di Sistema	Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali			
Indicatori				
Eff01 Costi di personale e funzionamento per impresa (*)				
Cosa misura	Misura la capacità di dimensionare secondo criteri di efficienza il personale ed il funzionamento dell'Ente rispetto alla domanda di servizi espressa dalle imprese			
Algoritmo	(Oneri del personale + Oneri di funzionamento) / imprese attive al 31/12			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	€ 80	<= € 80	<= € 80	<= € 80
B3.2_01_rev2018 Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (*)				
Cosa misura	Indica il ritardo medio della Camera di commercio per il pagamento delle fatture passive. Questo indicatore è una misura della capacità della Camera di commercio di rispettare i vincoli normativi riguardo ai tempi di pagamento dei fornitori			
Algoritmo	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	0	<= 0	<= 0	<= 0

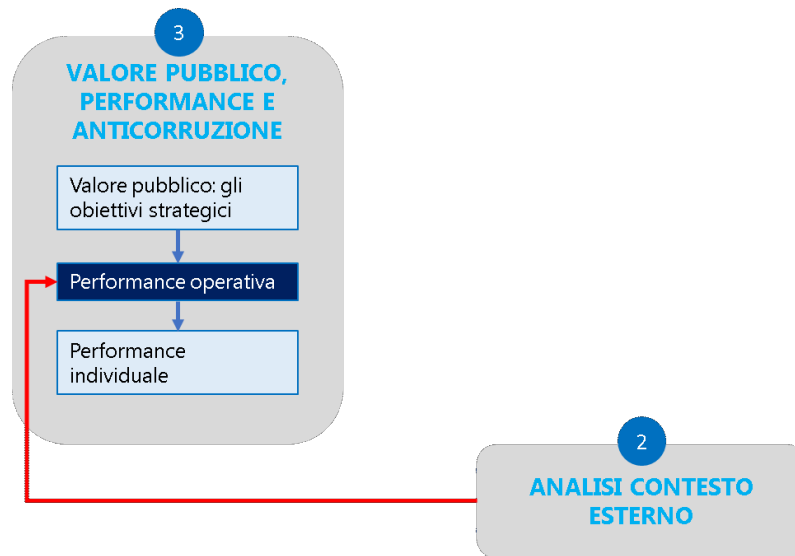
Ambito strategico	4. Efficienza e ottimizzazione delle risorse	Risorse economiche	€ 99.035
Obiettivo Strategico OS4.2	032_2 - Qualificare e sviluppare le competenze del personale		
Descrizione	Fare emergere le competenze e la professionalità per poterne valorizzare al meglio le attitudini, le capacità e le abilità operative.		
<i>Programma DM 23.3.13</i>	<i>Missione 032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</i>		
Obiettivo di Sistema	Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti		
Indicatori			
DFP 1.3 Grado di copertura delle attività formative per il personale (*) 			
Cosa misura	Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative		
Algoritmo	N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / Totale personale dipendente (TI+TD)		
Target	Baseline	2024	2025
	80%	>= 80%	>= 80%
DFP 1.5 Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale (*) 			
Cosa misura	Ricorso allo strumento dei colloqui di valutazione per il personale		
Algoritmo	N. di dipendenti che hanno ricevuto colloqui di valutazione nel corso dell'anno, esclusa l'assegnazione iniziale degli obiettivi / Totale personale dipendente (TI+TD)		
Target	Baseline	2024	2025
	90%	>= 90%	>= 90%
DFP 1.4 Numero di ore di formazione fruita dal personale partecipante ad attività formative in tema di contrasto alla corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa (*)			
Cosa misura	Indica il grado di coinvolgimento del personale in attività formative specificamente dedicate al tema del contrasto alla corruzione e alla trasparenza		
Algoritmo	Numero di ore di formazione fruita dal personale partecipante ad attività formative (corsi di formazione, seminari, workshop) rivolte all'interno organizzate nell'anno "n" in tema di contrasto alla corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa		
Target	Baseline	2024	2025
	6	>= 6	>= 6

Ambito strategico	4. Efficienza e ottimizzazione delle risorse	Risorse economiche	€ 99.035	
Obiettivo Strategico OS4.3	032_3 - Garantire gli equilibri di bilancio e di gestione			
Descrizione	Perseguire l'economicità della gestione e la sostenibilità del bilancio. La determinazione dell'ammontare delle risorse di cui si potrà disporre per finanziare gli interventi di promozione economica, dovrà tenere conto prudentemente delle principali voci di entrata.			
<i>Programma DM 23.3.13</i>	<i>Missione 032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</i>			
Obiettivo di Sistema	Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente			
Indicatori				
B3.1_02 Percentuale di incasso del Diritto annuale				
Cosa misura	Indica la quota di Diritto Annuale incassata entro la scadenza del 31/12			
Algoritmo	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni / Diritto annuale al netto del valore degli interessi e delle sanzioni			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	>= 50%	>= 50%	>= 50%
DFP 2.6_CS Consumo energia elettrica non autoprodotta al metro quadro (*)				
Cosa misura	Misura i consumi medi di energia elettrica non autoprodotta da fonti rinnovabili in funzione delle superfici delle sedi.			
Algoritmo	Kilowatt di energia elettrica non autoprodotta consumata / N. di metri quadrati disponibili			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	n.d.	<= media triennio prec.	<= media triennio prec.	<= media triennio prec.
EC27 Indice equilibrio strutturale				
Cosa misura	Indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali			
Algoritmo	(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	6,5%	>= 6,5%	>= 6,5%	>= 6,5%
EC05.1 Indice di struttura primario				
Cosa misura	Misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio			
Algoritmo	Patrimonio netto / Immobilizzazioni			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	380%	>= 380%	>= 380%	>= 380%
EC05.7 Capacità di generare proventi				
Cosa misura	Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria.			



Algoritmo	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)			
Target	Baseline	2024	2025	2026
	3%	>= 3%	>= 3%	>= 3%

3.2 PERFORMANCE OPERATIVA¹⁰



¹⁰ [↶](#) Collegamento con il paragrafo 3.1 del PIAO "Valore pubblico: gli obiettivi strategici"

[↶](#) Collegamento con il capitolo 2 del PIAO "Analisi del contesto esterno"

[↶](#) Collegamento con il paragrafo 3.4 del PIAO "Performance individuale"


3.2.1 L'albero della performance

AMBITI	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI
Ambito 1 Innovazione e competitività delle imprese e del territorio	OS1.1 Favorire la transizione digitale e ecologica, l'alternanza scuola lavoro, l'internazionalizzazione delle imprese	OO1.1.1 Incrementare le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro
		OO1.1.2 Favorire e supportare esperienze di autoimprenditorialità
		OO1.1.3 Diffusione e sperimentazione delle tecnologie i4.0
		OO1.1.4 Sviluppo dei mercati internazionali e delle competenze manageriali per l'export
Ambito 2 Agricoltura, Turismo, cultura e sviluppo sostenibile	OS2.1 Favorire sviluppo sostenibile, promuovere l'agricoltura, il turismo e la cultura	OO2.1.1 Contribuire alla conoscenza del territorio e dei suoi punti di forza dal punto di vista turistico, culturale e agroalimentare
		OO2.1.2 Supportare lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica
Ambito 3 Semplificazione amministrativa e Regolazione del mercato	OS3.1 Promuovere la semplificazione, la tutela e la trasparenza del mercato	OO3.1.1 Migliorare la qualità dell'informazione economica
		OO3.1.2 Aumentare il livello di digitalizzazione dei servizi agli utenti (Camera Digitale – dimensione esterna)
		OO3.1.3 Aumentare il livello di conoscenza degli stakeholder su servizi e attività della Camera di Commercio
		OO3.1.4 Aumentare il livello di conoscenza sulle tematiche della giustizia alternativa e/o sul sovraindebitamento
		OO3.1.5 Garantire il rispetto degli obblighi in materia di "Trasparenza e Anticorruzione"
Ambito 4 Efficienza e ottimizzazione delle risorse	OS4.1 Rendere più efficienti i processi e l'organizzazione in un'ottica di qualità dei servizi	OO4.1.1 Aumentare il livello di digitalizzazione (Camera Digitale – dimensione interna) e l'efficienza dei processi di lavoro
		OO4.1.2 Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti
	OS4.2 Qualificare e sviluppare le competenze del personale	OO4.2.1 Migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e lo scambio di competenze.
		OO4.3.1 Promozione della compliance per il contribuente a versare spontaneamente il diritto annuale e diversificazione delle entrate
	OS4.3 Garantire gli equilibri di bilancio e di gestione	OO4.3.2 Migliorare l'efficienza del patrimonio immobiliare



3.2.2 AMBITO STRATEGICO 1 - Innovazione e competitività delle imprese e del territorio

OS1.1 - Favorire la transizione digitale e ecologica, l'alternanza scuola lavoro, l'internazionalizzazione delle imprese

Obiettivo Operativo OO1.1.1		Incrementare le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro				
Descrizione		Favorire la diffusione dell'informazione economica finalizzata a ridurre i fenomeni di "mismatching" valorizzando il patrimonio informativo derivante dall'adesione al progetto Excelsior di Unioncamere. Supportare percorsi di certificazione delle competenze.				
Indicatori						
OO1.1.1_001 Sensibilizzazione delle imprese per la partecipazione alle indagini Excelsior						
Cosa misura	Il grado di coinvolgimento delle imprese del campione estratto di volta in volta per le indagini sulle previsioni di entrate nel mondo del lavoro					
Algoritmo	Numero di imprese prese in carico / Numero imprese del campione					
Baseline	80%	Target	target Unioncamere	U. Operativa	#PiùInt. U.Studi	
OO1.1.1_002 Diffusione dei dati raccolti da Excelsior						
Cosa misura	La numerosità delle azioni e iniziative per la disseminazione dei risultati delle indagini, attività di divulgazione e consolidamento dei network territoriali.					
Algoritmo	Numero di azioni realizzate nell'anno					
Baseline	6	Target	target Unioncamere	U. Operativa	#PiùInt. U.Studi	
OO1.1.1_003 Numero di scuole coinvolte nel progetto certificazione delle competenze						
Cosa misura	Il livello di coinvolgimento degli istituti scolastici nel progetto di certificazione delle competenze					
Algoritmo	Numero di istituti scolastici coinvolti					
Baseline	n.d.	Target	>=2	U. Operativa	#PiùSociali U.Occ.&Place.	
OO1.1.1_004 Numero di certificazioni rilasciate						
Cosa misura	La numerosità dei soggetti certificati 					
Algoritmo	Numero di soggetti che hanno ottenuto la certificazione					
Baseline	n.d.	Target	>=15	U. Operativa	#PiùSociali U.Occ.&Place.	
OO1.1.1_005 Numero di incontri realizzati nel progetto #MentorTalk						
Cosa misura	La capacità di organizzare gli incontri tra imprenditori e studenti/NEET nell'ambito del progetto #MentorTalk					
Algoritmo	Numero di incontri realizzati					

Baseline	n.d.	Target	>=12	U. Operativa	#PiùSociali U.Occ.&Place.
-----------------	-------------	---------------	----------------	---------------------	--

Obiettivo Operativo OO1.1.2	Favorire e supportare esperienze di autoimprenditorialità				
Descrizione	Orientare e formare i giovani per il mondo del lavoro sostenendo l'autoimprenditorialità attraverso la partecipazione alla creazione di un servizio nazionale per l'imprenditorialità a livello di sistema camerale				
Indicatori					
OO1.1.2_001 Promozione del Servizio Nuove Imprese					
Cosa misura	La capacità di supportare la creazione di nuove imprese attraverso la piattaforma SNI che accompagna l'aspirante imprenditore fornendo informazioni di base, orientamento all'imprenditorialità, expertise tecnico, attività formative e di assistenza tecnica alla creazione di impresa.				
Algoritmo	Numero di azioni di promozione				
Baseline	n.d.	Target	>=20	U. Operativa	#PiùVicini. U.Crescita
OO1.1.2_002 Numero di soggetti raggiunti con le azioni di promozione					
Cosa misura	La capacità di coinvolgere potenziali interessati nelle azioni di promozione				
Algoritmo	Numero di soggetti raggiunti con le azioni di promozione				
Baseline	n.d.	Target	>=40	U. Operativa	#PiùVicini. U. Crescita

Obiettivo Operativo OO1.1.3	Diffusione e sperimentazione delle tecnologie i4.0				
Descrizione	Supportare la transizione digitale del sistema delle imprese attraverso azioni di formazione, orientamento e di scambio di buone pratiche rivolte a tutti i soggetti interessati e coinvolti nei processi di trasformazione generati dalla quarta rivoluzione industriale, compresi soggetti con background migratorio.				
Indicatori					
OO1.1.3_001 Numero eventi di formazione, informazione e sperimentazione realizzati					
Cosa misura	La capacità di organizzare eventi utili alla diffusione della cultura digitale tra le imprese.				
Algoritmo	Numero di eventi organizzati				
Baseline	n.d	Target	>=2	U. Operativa	#PiùVicini. U. Crescita
OO1.1.3_002 Numero di imprese partecipanti agli eventi					

Cosa misura	La capacità di coinvolgere le imprese negli eventi di divulgazione				
Algoritmo	Numero di imprese partecipanti				
Baseline	n.d.	Target	>=15	U. Operativa	#PiùVicini. U. Crescita
OO1.1.3_003 Numero eventi diretti a soggetti con background migratorio					
Cosa misura	La capacità di organizzare eventi utili alla diffusione della cultura digitale tra soggetti con background migratorio				
Algoritmo	Numero di eventi organizzati				
Baseline	n.d.	Target	>=1	U. Operativa	#PiùConnessi U.Inclusione
OO1.1.3_004 Numero di soggetti con background migratorio partecipanti agli eventi 					
Cosa misura	La capacità di coinvolgere gli interessati negli eventi di divulgazione				
Algoritmo	Numero di soggetti partecipanti				
Baseline	n.d.	Target	>=5	U. Operativa	#PiùConnessi U.Inclusione

Obiettivo Operativo OO1.1.4	Sviluppo dei mercati internazionali e delle competenze manageriali per l'export				
Descrizione	Ampliare la quota di mercato nei paesi target e migliorare le competenze del management aziendale nell'ambito della penetrazione commerciale dei mercati target prescelti				
Indicatori					
OO1.1.4_001 Scouting territoriale					
Cosa misura	La capacità di ampliare la platea dei beneficiari del progetto SEI con il coinvolgimento di ulteriori imprese				
Algoritmo	Numero di ulteriori imprese coinvolte nel progetto/Totale imprese a inizio anno				
Baseline	n.d.	Target	>= 5%	U. Operativa	#PiùVicini
OO1.1.4_002 Formazione e orientamento per l'avvio di presenza all'estero					
Cosa misura	La capacità di organizzazione di eventi formativi preparatori all'avvio di esperienze di internazionalizzazione				
Algoritmo	Numero di eventi organizzati				
Baseline	n.d.	Target	>=5	U. Operativa	#PiùVicini
OO1.1.4_003 Realizzazione di assessment guidati o di autovalutazione sul grado di "readiness" all'export					
Cosa misura	La numerosità di check up di mentoring erogati per la valutazione del grado di "readiness" all'export				
Algoritmo	Numero di check up				
Baseline	n.d.	Target	>=5	U. Operativa	#PiùVicini

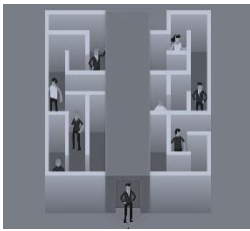


3.2.3 AMBITO STRATEGICO 2 Agricoltura, Turismo, cultura e sviluppo sostenibile

OS2.1 Favorire lo sviluppo sostenibile, promuovere l'agricoltura, il turismo e la cultura

Obiettivo Operativo OO2.1.1	Contribuire alla conoscenza del territorio e dei suoi punti di forza dal punto di vista turistico, culturale e agroalimentare				
Descrizione	Proporre contenuti da pubblicare nell'ambito della piattaforma Italia.it del TDH, realizzare azioni di divulgazione della piattaforma e realizzare direttamente azioni/eventi di promozione del territorio anche attraverso il coinvolgimento di imprese e altri attori.				
Indicatori					
OO2.1.1_001 Coinvolgimento di altri soggetti nella produzione di contenuti per il TDH					
Cosa misura	La capacità di divulgazione del TDH presso altri soggetti				
Algoritmo	Numero di azioni/iniziative per il coinvolgimento di altri soggetti				
Baseline	n.d.	Target	>=2	U. Operativa	#PiùSoc. #PiùVicini U.Turismo
OO2.1.1_002 Realizzazione di eventi di finalizzati alla promozione del territorio					
Cosa misura	La capacità organizzare eventi di promozione del territorio				
Algoritmo	Numero di iniziative realizzate				
Baseline	n.d.	Target	>=2	U. Operativa	#PiùVicini U.Turismo
OO2.1.1_003 Coinvolgere le imprese in iniziative/eventi finalizzati alla promozione del territorio (es. Sapori di Cosenza; Terrazza; Consensus; ecc.)					
Cosa misura	La capacità coinvolgere le imprese in iniziative/eventi di promozione del territorio				
Algoritmo	Numero di imprese coinvolte				
Baseline	n.d.	Target	>=10	U. Operativa	#PiùVicini U.Turismo

Obiettivo Operativo OO2.1.2		Supportare lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica			
Descrizione		Contribuire al conseguimento degli obiettivi europei di sviluppo sostenibile, con il supporto dei Comitati Camerali e del Laboratorio CSR, attraverso azioni mirate come la promozione delle Comunità Energetiche Rinnovabili.			
Indicatori					
OO2.1.2_001 Numero di iniziative info-formative in favore delle imprese e delle amministrazioni locali del territorio sulla transizione energetica e sulle Comunità energetiche rinnovabili					
Cosa misura	La capacità di organizzare iniziative di divulgazione				
Algoritmo	Numero di iniziative realizzate				
Baseline	n.d.	Target	>=2	U. Operativa	#PiùVerdi U.Provved.
OO2.1.2_002 Coinvolgimento delle imprese e delle Amministrazioni locali nelle iniziative inerenti alla transizione energetica e sulle Comunità energetiche rinnovabili					
Cosa misura	La capacità di coinvolgere le imprese e le Amministrazioni locali nelle iniziative di divulgazione				
Algoritmo	Numero di soggetti coinvolti				
Baseline	n.d.	Target	>=6	U. Operativa	#PiùVerdi U.Provved.
OO2.1.2_003 Coinvolgimento delle Associazioni di categoria nelle iniziative inerenti alla transizione energetica e sulle Comunità energetiche rinnovabili					
Cosa misura	La capacità di coinvolgere le associazioni di categoria nelle iniziative di divulgazione				
Algoritmo	Numero di associazioni coinvolte				
Baseline	n.d.	Target	>=3	U. Operativa	#PiùVerdi U.Provved.



3.2.4. AMBITO STRATEGICO 3 Semplificazione amministrativa, Regolazione del mercato


OS3.1 Promuovere la semplificazione, la tutela e la trasparenza del mercato

Obiettivo Operativo OO3.1.1	Migliorare la qualità dell'informazione economica				
Descrizione	Attivare processi di manutenzione e revisione dei dati raccolti nel Registro delle Imprese allo scopo di rendere più trasparente e aggiornato il patrimonio informativo dello stesso.				
Indicatori					
OO3.1.1_001 Assegnazione d'ufficio del domicilio digitale alle imprese che non lo hanno comunicato					
Cosa misura	Il numero di imprese assegnatarie di domicilia digitali d'ufficio in applicazione dell'art. 37 del D.L. Semplificazioni al 31/12				
Algoritmo	Numero di imprese				
Baseline	n.d.	Target	>=5.000	U. Operativa	#PiùConnessi U.Registro I.
OO3.1.1_002 Cancellazione d'ufficio di imprese non operative					
Cosa misura	Il livello di aggiornamento dei dati del Registro Imprese in termini di veridicità delle posizioni aperte.				
Algoritmo	Numero di posizioni per le quali è stato avviato il procedimento di cancellazione				
Baseline	n.d.	Target	>=1.000	U. Operativa	#PiùConnessi U.Registro I.
OO3.1.1_003 Potenziamento dell'attività sanzionatoria del Registro delle Imprese					
Cosa misura	La capacità di diminuire le violazioni connesse alla trasmissione di dati al Registro Imprese.				
Algoritmo	Numero di verbali emessi				
Baseline	n.d.	Target	>=500	U. Operativa	#PiùConnessi U.Registro I.

Obiettivo Operativo OO3.1.2	Aumentare il livello di digitalizzazione dei servizi agli utenti (Camera Digitale – dimensione esterna)				
Descrizione	Avviare la sperimentazione diretta di possibili evoluzioni digitali dei servizi agli utenti incrementando il numero di servizi <i>full-digital</i>				
Indicatori					
OO3.1.2_001 Livello di utilizzo dello sportello "full digital" nella sede decentrata					
Cosa misura	Il numero di accessi ai servizi camerali tramite lo sportello digitale 4.0 REWEB				
Algoritmo	Numero di utenti				

Baseline	n.d.	Target	>=10	U. Operativa	#PiùVicini Tutti
OO3.1.2_002 Livello di utilizzo di strumenti digitali avanzati a supporto dei servizi, degli eventi e delle attività di comunicazione.					
Cosa misura	La capacità di utilizzare gli strumenti digitali attivati nell'A.P. nell'organizzazione degli eventi e nell'attività di comunicazione				
Algoritmo	Numero di azioni/eventi per i quali si è fatto ricorso ai nuovi strumenti introdotti nell'A.P.				
Baseline	n.d.	Target	>=5	U. Operativa	#PiùSociali #PiùVicini

Obiettivo Operativo OO3.1.3	Aumentare il livello di conoscenza degli stakeholder su servizi e attività della Camera di Commercio				
Descrizione	Incrementare la conoscenza del funzionamento e dei servizi offerti dalla Camera di commercio attraverso il rinnovamento della struttura del sito istituzionale, l'attività di comunicazione diretta agli sportelli, la realizzazione di pubblicazioni ad hoc.				
Indicatori					
OO3.1.3_001 Grado di evoluzione della comunicazione social (overall)					
Cosa misura	L'incremento nel numero di contatti				
Algoritmo	N. complessivo utenti dei canali social* dell'ente anno N / N. complessivo utenti dei canali social* dell'ente anno N-1 <small>*follower Twitter, like Facebook, iscrizioniYoutube, follower LinkedIn</small>				
Baseline	n.d.	Target	>=A.P.	U. Operativa	#PiùSociali
OO3.1.3_002 Grado di presenza sui media					
Cosa misura	Il grado di presenza sui media				
Algoritmo	N. uscite sui media anno N / N. uscite sui media anno N-1				
Baseline	n.d.	Target	>=A.P.	U. Operativa	#PiùSociali
OO3.1.3_003 Realizzazione di contenuti per una pubblicazione sulle funzioni della Camera di commercio					
Cosa misura	La realizzazione dei contenuti per una pubblicazione sulle funzioni della Camera di commercio				
Algoritmo	Percentuale dei contenuti realizzati				
Baseline	n.d.	Target	80%	U. Operativa	#PiùVerdi Tutti

Obiettivo Operativo OO3.1.4	Aumentare il livello di conoscenza sulle tematiche della giustizia alternativa e/o sul sovraindebitamento.				
Descrizione	Realizzare azioni di comunicazione idonee a diffondere la conoscenza sulle tematiche della giustizia alternativa e/o sul sovraindebitamento.				
Indicatori					
OO3.1.4_001 Numero di eventi di divulgazione sui temi degli strumenti alternativi di risoluzione delle controversie					
Cosa misura	La capacità di organizzare eventi di divulgazione sui temi degli strumenti alternativi di risoluzione delle controversie				
Algoritmo	Numero di eventi realizzati				
Baseline	n.d.	Target	>=1	U. Operativa	#PiùConnessi
OO3.1.4_002 Numero di partecipanti agli eventi di divulgazione sui temi degli strumenti alternativi di risoluzione delle controversie 					
Cosa misura	La numerosità dei partecipanti agli eventi di divulgazione sui temi degli strumenti alternativi di risoluzione delle controversie				
Algoritmo	Numero di partecipanti				
Baseline	n.d.	Target	>=30	U. Operativa	#PiùConnessi
OO3.1.4_003 Adeguamento dell'Ente di Formazione Camerale alle disposizioni contenute nel DM 150/2023					
Cosa misura	La capacità di porre in essere tutte le azioni necessarie al perfezionamento della domanda di iscrizione secondo le nuove disposizioni entro il 9/2024				
Algoritmo	Numero di azioni realizzate/numero di azioni da realizzare				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùConnessi
OO3.1.4_004 Adeguamento dell'Organismo di Mediazione Camerale alle disposizioni contenute nel DM 150/2023					
Cosa misura	La capacità di porre in essere tutte le azioni necessarie al perfezionamento della domanda di iscrizione secondo le nuove disposizioni entro il 9/2024				
Algoritmo	Numero di azioni realizzate/numero di azioni da realizzare				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùConnessi

Obiettivo Operativo OO3.1.5	Garantire il rispetto degli obblighi in materia di “Trasparenza e Anticorruzione”				
Descrizione	Ridurre al minimo il rischio corruttivo attraverso il rispetto della normativa generale in materia di anticorruzione e l'attuazione misure facoltative introdotte nel Piano Anticorruzione, l'eventuale revisione del codice di comportamento, la disciplina del conflitto di interesse e gli adempimenti in tema di privacy				
Indicatori					
OO3.1.5_001 Livello di adozione delle misure introdotte nel Piano Anticorruzione (sez. 3.5 PIAO)					
Cosa misura	Il livello di implementazione delle misure introdotte per la prevenzione di fenomeni corruttivi, al verificarsi delle fattispecie previste nel Piano Anticorruzione				
Algoritmo	Numero di misure effettivamente adottate / Numero misure previste				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùVerdi Tutti
OO3.1.5_002 Ricognizione dell'eventuale necessità di revisione del codice di comportamento rispetto all'adozione della social media policy (sez. 3.5 PIAO)					
Cosa misura	La capacità di dotarsi di strumenti aggiornati per la riduzione del rischio corruttivo, inclusa la previsione di una social media policy.				
Algoritmo	Attività realizzate/attività da realizzare				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùVerdi #PiùSoc.
OO3.1.5_003 Assenza di rilievi da parte dell'Autorità Garante (sez. 3.5 PIAO)					
Cosa misura	Il numero di rilievi ricevuti dall'Ente circa il mancato rispetto della normativa				
Algoritmo	Numero di rilievi				
Baseline	n.d.	Target	<=1	U. Operativa	#PiùVerdi



3.2.5 AMBITO STRATEGICO 4 Efficienza e ottimizzazione delle risorse

OS4.1 Rendere più efficienti i processi e l'organizzazione in un'ottica di qualità dei servizi

Obiettivo Operativo OO4.1.1		Aumentare il livello di digitalizzazione (Camera Digitale – dimensione interna) e l'efficienza dei processi di lavoro			
Descrizione		Individuare ambiti di miglioramento in ottica digitale dei processi di lavoro attraverso l'integrazione o la modifica di applicativi e strumenti che favoriscano l'integrazione e l'innalzamento delle competenze digitali dell'ente e, in ogni caso, adottare soluzioni in grado di aumentare il livello di efficienza dei processi di lavoro e la circolazione delle informazioni, anche ai fini della tempestiva alimentazione dei flussi diretti a popolare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.			
Indicatori					
OO4.1.1_001 Miglioramento della modalità di gestione del server					
Cosa misura	La capacità di avviare una nuova modalità di gestione del server, anche attraverso l'eventuale implementazione di soluzioni cloud-based				
Algoritmo	Attività propedeutiche all'affidamento realizzate/Attività propedeutiche da realizzare				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùSoc.
OO4.1.1_002 Revisione Ruolo Conducenti di Veicoli e Natanti adibiti ad autoservizi pubblici non di linea					
Cosa misura	Il livello di aggiornamento del Ruolo Conducenti...				
Algoritmo	Numero posizioni aggiornate/numero posizioni da aggiornare				
Baseline	n.d.	Target	>=50%	U. Operativa	#PiùVerdi. U. Mediatori.
OO4.1.1_003 Tempestività nella gestione dei ruoli sanzioni amministrative					
Cosa misura	Grado di tempestività nell'aggiornamento del Ruolo sanzioni...				
Algoritmo	Numero posizioni gestite/numero posizioni da gestire				
Baseline	n.d.	Target	>=90%	U. Operativa	#PiùVerdi. U. Mediatori.

Obiettivo Operativo OO4.1.2		Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti			
Descrizione		Agire sul capitale umano sia in termini di ricambio generazionale sia in termini di ricerca dei profili professionali più funzionali a rendere migliori servizi per imprese e utenti, la cui qualità ed efficacia deve essere garantita nel rispetto di una gestione accorta e sostenibile.			

Indicatori					
OO4.1.2_001 Tasso di sostituzione (unità)					
Cosa misura	La capacità di garantire il necessario ricambio del personale				
Algoritmo	N. totale ingressi di personale a tempo indeterminato anno N_N-2 / N. totale fuoriuscite di personale a tempo indeterminato anno N-1_N-3				
Baseline	n.d.	Target	>=50%	U. Operativa	#PiùSoc. U. Placem.
OO4.1.2_002 Grado di utilizzo del modello di recruitment «per competenze»					
Cosa misura	La capacità di ricercare i profili professionali più funzionali a rendere migliori servizi per imprese e utenti				
Algoritmo	N. ingressi selezionati in base al modello «per competenze» / N. ingressi totali nell'anno N				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	PiùSoc. U. Placem.

OS4.2 Qualificare e sviluppare le competenze del personale

Obiettivo Operativo OO4.2.1	Migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e lo scambio di competenze.				
Descrizione	Realizzare processi di affiancamento tra il personale con la sperimentazione del progetto "Al posto tuo..." e una prima implementazione della valutazione a 360°				
Indicatori					
OO4.2.1_001 Numero di dipendenti coinvolti nel progetto "Al posto tuo..."					
Cosa misura	La capacità di coinvolgere il personale nel progetto "Al posto tuo..."				
Algoritmo	Numero di dipendenti coinvolti				
Baseline	n.d.	Target	5	U. Operativa	Tutti
OO4.2.1_002 Numero di dipendenti coinvolti nella sperimentazione della valutazione a 360°					
Cosa misura	La capacità di coinvolgere il personale nella sperimentazione della valutazione a 360°				
Algoritmo	Numero di dipendenti coinvolti				
Baseline	n.d.	Target	5	U. Operativa	Tutti

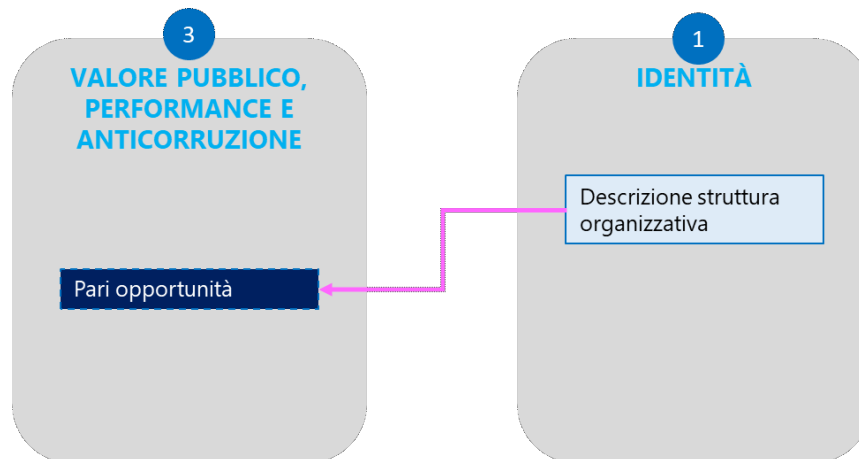
OS4.3 Garantire gli equilibri di bilancio e di gestione

Obiettivo Operativo OO4.3.1	Promozione della compliance per il contribuente a versare spontaneamente il diritto annuale e diversificazione delle entrate				
Descrizione	Realizzazione di un servizio di informazione e supporto per sollecitare i contribuenti, che hanno omesso di pagare il diritto annuale 2021 non ancora andato a ruolo. Formazione ruolo esattoriale diritto annuale 2021. Diversificare le altre entrate.				
Indicatori					
OO4.3.1_001 Realizzazione di un servizio di supporto					
Cosa misura	La capacità di portare a termine tutte le attività necessarie alla realizzazione del servizio di supporto				
Algoritmo	Attività realizzate / Attività da realizzare				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùIntell.
OO4.3.1_002 Formazione del ruolo esattoriale diritto annuale 2021					
Cosa misura	La capacità di portare a termine tutte le attività necessarie alla formazione del ruolo esattoriale diritto annuale 2021				
Algoritmo	Attività realizzate / Attività da realizzare				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùIntell.
OO4.3.1_003 Diversificazione delle altre entrate tramite merchandising					
Cosa misura	La capacità di avviare una sperimentazione di commercializzazione di oggetti destinati a diffondere il Brand Camera di Commercio di Cosenza attraverso la stipula di uno o più accordi quadro con aziende produttrici.				
Algoritmo	Attività implementate per la stipula / Attività previste per la stipula				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùVerdi U.Provv.

Obiettivo Operativo OO4.3.2	Migliorare l'efficienza del patrimonio immobiliare				
Descrizione	Effettuare le attività necessarie a garantire una gestione e manutenzione efficace del patrimonio immobiliare della Camera di commercio.				
Indicatori					
OO4.3.2_001 Digitalizzazione delle procedure connesse all'inventariazione dei beni					
Cosa misura	Lo svolgimento delle attività necessarie ad avviare un sistema RFID con riferimento al censimento delle stanze e dei beni idonei.				
Algoritmo	Oggetti censiti/oggetti da censire				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùVerdi U.Provv.
OO4.3.2_002 Acquisizione e Destinazione della sala Contrattazione di Cantinella alla fruizione a titolo oneroso					

Cosa misura	Il completamento delle attività necessario all'avvio delle negoziazioni con Unioncamere Calabria, previa stima del valore dell'immobile				
Algoritmo	Attività implementate per l'acquisizione/Attività previste				
Baseline	n.d.	Target	100%	U. Operativa	#PiùVerdi U.Provv.

3.3 PARI OPPORTUNITÀ¹¹ - PIANO AZIONI POSITIVE



3.3.1 Introduzione

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive è approvato dalla Camera di Commercio di Cosenza per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, come previsto dal **D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"** e secondo le linee di indirizzo da ultimo contenute nella **Direttiva n 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"**, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione con il Sottosegretario di stato alla Presidenza del Consiglio delegato alle pari opportunità.

Le amministrazioni pubbliche (come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni") sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Gli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti, le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, hanno reso necessaria la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario.

Nonostante la recente produzione normativa però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Tale la Direttiva 2/2019 fornisce alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al

¹¹ [Collegamento con il capitolo 1 del PIAO "Identità dell'amministrazione"](#)

contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

L'art. 48 D. Lgs 198/2019 prevede che le Pubbliche amministrazioni, tra cui le Camere di Commercio, adottino "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della direttiva 2/2019 deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

La Camera di commercio di Cosenza, nel percorso verso il miglioramento continuo, intende procedere nell'attuazione della Direttiva 2/2019 dando evidenza, nel presente PAP, delle iniziative che saranno realizzate nel triennio 2024-2025.

Dopo l'approvazione, il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale della Camera di commercio di Cosenza e verrà diffuso presso tutti i dipendenti, il CUG e le RSU, queste ultime preventivamente sentite per eventuali osservazioni.

Nel triennio, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, procedendo all'aggiornamento annuale entro il mese di gennaio.

3.3.2 Dati del personale e contesto della camera di commercio di Cosenza¹²

Le informazioni sul contesto sono esposte nei capitoli 1 e 2 del PIAO.

È da rilevare che, nel contesto di un territorio provinciale caratterizzato ancora dalla prevalenza maschile relativamente al mercato del lavoro ed al mondo imprenditoriale, dal punto di vista degli organi politici è presente una componente femminile e dal punto di vista del personale interno la situazione si ribalta con una prevalenza di donne che occupano anche posizioni di responsabilità nell'organigramma aziendale.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una netta prevalenza femminile.

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma. È donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente, attualmente unico Dirigente.

3.3.3 Dati sul personale¹³

I dati di dettaglio sono esposti al paragrafo 1.3 del PIAO, "Descrizione della struttura organizzativa".

3.3.4 CUG e benessere organizzativo

La Camera di commercio, consapevole che la differenza di composizione sociale rappresenti un valore e non un ostacolo, ha promosso azioni volte ad incrementare le pari opportunità, valorizzando tutte le componenti sociali, nelle sue attività istituzionali. Molteplici sono le iniziative che la Camera di commercio ha attuato per promuovere l'economia del territorio, migliorando la coesione e valorizzando le diverse componenti sociali: giovani, donne, ecc.

L'Ente opera in piena collaborazione e con il supporto del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in acronimo CUG, istituito in Camera di commercio di Cosenza con Delibera della Giunta Camerale n. 9 del 11 settembre 2013, che contestualmente ha soppresso il Comitato di Pari Opportunità precedentemente istituito con Delibera della Giunta Camerale n. 110 del 2 ottobre 2009.

Il primo CUG è stato nominato con Determinazione Dirigenziale n. 78/2014 a cui è seguito un primo rinnovo con Determinazione Dirigenziale n. 264 del 4 Ottobre 2018 che poi con DD. N.11 del 14.01.2022 ha visto la sostituzione di due componenti.

Il CUG è stato da ultimo rinnovato con Determinazione dirigenziale n. 221 del 5 giugno 2023.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva, è stata realizzata sul sito istituzionale della Camera un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Nell'apposita sezione del sito istituzionale www.cs.camcom.it/amministrazionetrasparente/cug (<http://www.cs.camcom.gov.it/content/service/comitato-unico-di-garanzia-cug>) sono pubblicati:

- ✓ i riferimenti normativi;
- ✓ i compiti;
- ✓ la composizione;
- ✓ il Regolamento;
- ✓ le Relazioni del CUG dal 2013 al 2023.

¹² [Collegamento con il Capitolo 1 del PIAO "Identità dell'Amministrazione"](#)

[Collegamento con il Capitolo 2 del PIAO "Analisi del contesto esterno"](#)

¹³ [Collegamento con il Capitolo 1 del PIAO "Identità dell'Amministrazione"](#)

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Cug camerale nel corso del 2022 si è dotato di un proprio logo identificativo:



ed ha completato la procedura per l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG.

L'operato del CUG è legato anche ai risultati che annualmente emergono dall'indagine del benessere organizzativo.

Scopo dell'indagine sul benessere organizzativo è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e attraverso l'analisi del risultato capire i punti di forza sui quali contare e i punti deboli sui quali intervenire.

Nella sezione del sito istituzionale della Camera di commercio di Cosenza dedicata al Benessere Organizzativo <http://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/benessere-organizzativo> sono state pubblicate:

- ✓ le fonti normative;
- ✓ le indagini periodiche svolte dal 2013 al 2023.

Le indagini periodiche svolte dall'ente camerale rilevano il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione. Le indagini consentono di analizzare le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni sul luogo di lavoro, in modo da indirizzare le scelte dell'Ente verso una maggiore valorizzazione delle risorse umane, accrescere il senso di soddisfazione dei lavoratori, migliorare l'immagine interna ed esterna dell'Ente.

I dati sono raccolti in forma anonima ed elaborati dall'Ente.

Nel corso del biennio 2022-2023 la Camera di Commercio di Cosenza ha implementato un nuovo modello organizzativo ulteriormente orientato ai principi della Employee Experience mediante una revisione dei processi di lavoro interni, con la realizzazione delle seguenti attività: partecipazione e l'adozione di profili di posizione innovativi, che mettano al centro le persone e le competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) di cui sono portatrici.

Tale processo è stato realizzato attraverso il supporto e l'accompagnamento del personale con attività di formazione e assistenza specialistica rese da esperti di formazione quali psicologhe esperte di formazione e gestione delle dinamiche d'aula

Relativamente all'indagine di benessere organizzativo 2022, presentata nel 2023, il supporto è stato realizzato con la partecipazione a riunioni di lavoro (on line), analisi dei documenti organizzativi, articolazione di proposte migliorative relativamente al questionario per la rilevazione del Benessere Organizzativo, ai criteri di elaborazione dei dati raccolti e all'articolazione del report, stesura di un documento contenente una proposta strutturata di azioni ed iniziative formative volte a sostenere le persone nel cambiamento organizzativo in corso e predisposizione della comunicazione a tutto il personale dei risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo 2022.

Le stesse attività sono state svolte con il supporto e la collaborazione della psicologa anche nel 2023 per l'approfondimento dell'indagine 2022.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nei mesi di novembre e dicembre 2023, a cura dell'Ufficio Gestione outside del personale, Occupazione e placement.

Il questionario del 2023, sottoposto ai dipendenti camerali, era composto da 30 quesiti che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi suddivisi nei seguenti clusters:

1. Cultura organizzativa;
2. Ruolo
3. Relazione con i colleghi
4. Relazione con il responsabile diretto
5. Sicurezza Psicologica

La scala del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 5 (completamente d'accordo)

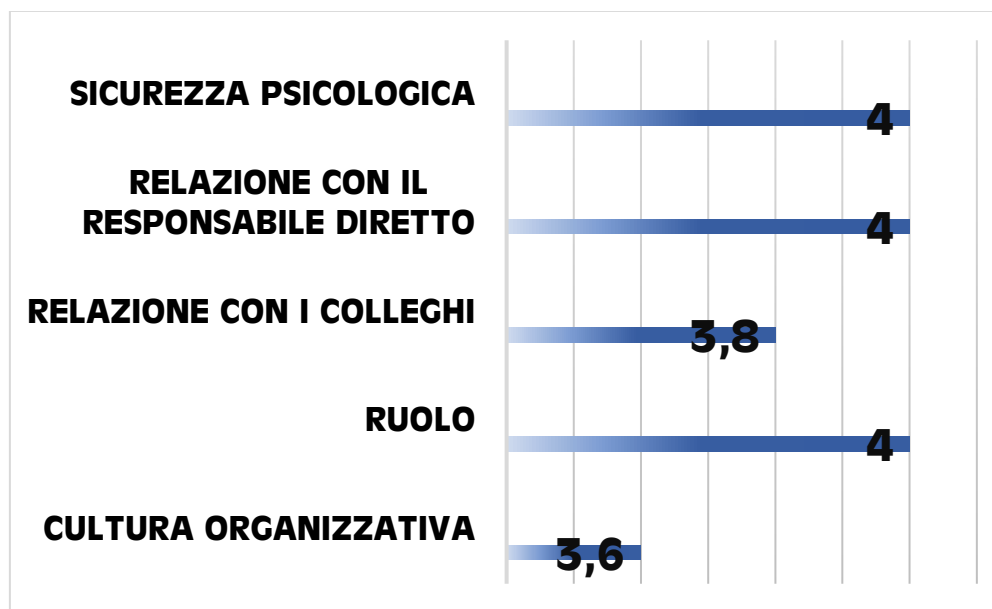
A questa è stata aggiunta nel 2021 una domanda specifica sulle «proposte di miglioramento»

Il questionario nel 2023 è stato somministrato a tutti i 47 dipendenti e i questionari restituiti sono stati 47. La redemption è stata del 100% con 16 risposte aventi un valore medio superiore al 4.

Gli ambiti di maggiore soddisfazione, emersi dall'indagine, sono riconducibili alla sicurezza psicologica (4), al ruolo (4) e alla relazione con il responsabile diretto (4).

I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,6). A questo proposito occorre evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri, soprattutto per effetto della percezione che si ha circa il rapporto tra impegno richiesto e la retribuzione, ma si attestano comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in «disaccordo» e «d'accordo».

In maniera sintetica si espone il risultato del valore medio di ciascun cluster analizzato:



L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione sostanzialmente invariati e posizionati su valori positivi, registrando un miglioramento significativo nell'ambito dei rapporti con i responsabili diretti.

Più nel dettaglio:

- La percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto e di essere incoraggiati e motivati dal proprio responsabile diretto aumenta rispettivamente di 3 di 2 punti percentuali attestandosi sui valori di 4,1 e di 4 nel 2023;
- Migliora la percezione dei dipendenti di poter avanzare proposte di miglioramento, che vengono ascoltate e prese in considerazione dal proprio responsabile diretto;
- Aumenta la percezione di avere «la giusta autonomia» nel decidere come svolgere il proprio lavoro.

Si registra altresì un apprezzabile miglioramento nell'ambito dei rapporti tra colleghi: il giudizio dei dipendenti sull'efficacia dei processi di comunicazione tra colleghi aumenta, passando da un valore di 3,5 ad un valore di 3,8.

A tal proposito si segnala che la Camera di Commercio nel 2023 si è dotata di una nuova organizzazione.

Il raffronto tra le risposte fornite nelle annualità 2022 e 2023, possibile in quanto gli item sono rimasti invariati, evidenzia come il livello di soddisfazione sia rimasto prevalentemente invariato e posizionato su valori positivi.

Da osservare nello specifico:

- La percezione dell'equilibrio tra impegno e retribuzione, che passa da 2,3 a 2,8;
- La percezione di possedere competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto, che registra un miglioramento di 4 punti percentuali passando da 4,0 nel 2022 a 4,4 nel 2023;
- Aumenta il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale passando da 3,5 nel 2022 a 3,7 nel 2023;
- La percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la Camera sia un ente importante per la provincia e per la collettività (4,7) e, di conseguenza, il senso di orgoglio nel lavorare presso tale ente (4,5) restano invariate rispetto all'anno precedente.

Infine, le priorità di miglioramento evidenziate dai rispondenti all'indagine sono le seguenti:

- Sistema di distribuzione degli incentivi e maggiore rispondenza tra impegno e retribuzione.
- Rapporto tra le diverse unità organizzative.
- Il sistema di valutazione del personale.

Al fine di migliorare la cultura organizzativa nel corso del 2023, a seguito della nuova organizzazione è stato svolto l'apposito percorso formativo "Consolidare le competenze manageriali".

La Camera di Commercio di Cosenza ha molto investito per ripensare il modello organizzativo e potenziare le competenze del personale camerale, attraverso percorsi di selezione esterna, carriera interna e formazione.

Nello specifico, nel 2023 sono stati conferiti quattro incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) che, insieme alle Specifiche Responsabilità (SR), costituiscono importanti punti di riferimento per il Segretario Generale ed il personale della Camera di commercio.

L'assunzione di un nuovo ruolo, soprattutto all'interno di un contesto organizzativo in cambiamento, può essere facilitata e sostenuta attraverso iniziative formative mirate.

Per tale finalità è stato svolto un percorso di coaching per accompagnare le EQ e le SR in un percorso finalizzato a:

- Acquisire maggiore consapevolezza del proprio ruolo manageriale attraverso l'esplorazione delle aspettative organizzative, delle responsabilità di ruolo e delle soft skill richieste;

- Individuare ed allenare le capacità di gestione delle relazioni, leadership e gestione dei collaboratori, soft skill chiave per una piena espressione del ruolo.

Il percorso si è sviluppato in tre fasi con i seguenti obiettivi.

FASE 1 – SYSTEMIC TEAM COACHING RIVOLTO ALLE EQ

Obiettivi:

- Sviluppare consapevolezza e condivisione in merito al senso del nuovo ruolo e alle responsabilità manageriali ad esso connesse; focalizzare le soft skill necessarie per agirlo efficacemente.
- Costruire la mappa dei principali stakeholder e delle loro aspettative nei confronti del ruolo di EQ.
- Stimolare il confronto e lo sviluppo di uno spirito di squadra.
- Individuare modalità di espressione del ruolo efficaci, anche attraverso l'analisi di auto-casi.

FASE 2 – FORMAZIONE MANAGERIALE PER EQ E SR

Obiettivi:

- Esplorare il significato e sviluppare le principali soft skill connesse all'espressione di un ruolo manageriale, su gestione delle relazioni, leadership, gestione dei collaboratori
- Individuazione e condivisione di comportamenti e strumenti utili per un'efficace gestione delle soft skill in oggetto.

FASE 3 – INDIVIDUAL COACHING PER EQ

Obiettivi:

- Favorire maggiore consapevolezza dei propri comportamenti, abilità e competenze e dell'impatto che essi hanno sui pari, sui collaboratori e sui responsabili
- Stimolare un ampliamento della gamma di comportamenti efficaci per le attività future
- Favorire una maggiore comprensione e fiducia in sé come persona e nel ruolo organizzativo
- Supportare la costruzione di un piano di sviluppo individuale come strumento di miglioramento continuo
- Ricondurre quanto condiviso durante il Team coaching alla propria specifica situazione.

3.3.5 Piano azioni positive

Iniziativa n. 1 – STANZA OLIVETTI E INTERVENTI MIGLIORATIVI DELLA STRUTTURA

<u>Obiettivo</u>	<u>MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO</u>
Azione ♂#01	Stanza Olivetti
Azione ♂#02	Ricarica Elettrica
Azione ♂#03	Salone Mancini
Attori coinvolti	
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Risorse impegnate	STANZA OLIVETTI € 45.343 RICARICA ELETTRICA € 16.563,15 SALONE MANCINI EURO 12.473,31		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023 (baseline)	Target 2024
Atti amministrativi adottati	SI / NO	SI	SI

STANZA OLIVETTI: È stato approvato il Progetto esecutivo per il Restyling del Terzo piano della sede camerale che prevede tra l'altro la realizzazione di una Sala Relax dedicata ai dipendenti. I lavori di restyling del terzo piano sono iniziati in data 27/10/2023 e dovranno concludersi entro 180 giorni. Nel corso della fine del 2023 è iniziata la procedura di scelta degli arredi e delle tecnologie da inserire in tale sala. Nel 2024 si avrà la piena operatività della sala al netto di eventi imprevedibili che ne compromettano la realizzazione. La stessa sarà in coworking con le imprese anche per il PIDLAB.

RICARICA ELETTRICA: È stato dato l'incarico tecnico per la realizzazione di una colonnina di ricarica per le auto elettriche da realizzare nel cortile camerale dove sono presenti i parcheggi per i dipendenti. È stato chiesto parere all'ARERA circa la possibilità di rivendere il servizio di ricarica. Nel corso del 2024, in base anche alle indicazioni ricevute da ARERA, l'Ente proporrà in Giunta il nuovo progetto esecutivo ed eventualmente avvierà le procedure di affidamento.

SALONE MANCINI: Sono quasi completati i lavori di adeguamento multimediale del Salone Mancini, che viene utilizzato per la formazione e le riunioni. Nel primo trimestre del 2024 i lavori verranno completati con l'installazione e la configurazione del sistema interfonico, dell'impianto di correzione acustica per l'area dedicata alle interviste. Sarà impelato il numero di access point wifi.

Iniziativa n. 2 – SOSTENERE IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Obiettivo	SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE E WELFARE INTEGRATIVO		
Azione #01	Azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo – CDI 2023-2025		
Attori coinvolti	Ufficio Gestione outside del Personale, Occupazione e placement -RSU		
Beneficiari	Dipendenti		
Risorse impegnate	Welfare integrativo Euro 17.714,47		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023 (baseline)	Target 2024
Firma CDI e provvedimenti conseguenti	SI / NO	SI	SI
Valutazione 360°	SI / NO		SI

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, negli ultimi anni l'Ente ha proceduto con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni. Il Sistema è stato aggiornato nel 2023 per l'annualità 2024, considerato che in base alle novità normative, il documento deve essere aggiornato annualmente.

A seguito delle novità introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.lgs. n. 150/2009, con Deliberazione n. 80 del 21.12.2023 la Giunta ha approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio. Secondo il processo di aggiornamento del Sistema, previsto al paragrafo 4 del documento, all'atto dell'avvio di un nuovo ciclo di pianificazione, il Segretario generale in raccordo con l'OIV e con il supporto dell'Ufficio Ciclo di gestione della performance provvede a verificare la necessità di aggiornare il SMVP alla luce delle eventuali variazioni intervenute nel contesto interno ed esterno.

Qualora il contesto non presenti novità sostanziali e tali da indurre l'esigenza di rimettere mano al Sistema, l'ente esplicita tale circostanza, attraverso una Delibera di Giunta, con la quale si conferma il Sistema già vigente.

Come per il 2023, l'aggiornamento proposto per l'anno 2024 tiene conto dell'aggiornamento 2021 alle Linee Guida Unioncamere 2018, elaborato a seguito dei lavori condotti nel corso del progetto sperimentale di "Misurazione del Valore Pubblico creato in ambito camerale", condotto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Unioncamere e le Camere di commercio di Cosenza, Torino e Perugia, con la previsione della possibilità di ricorrere a processi di valutazione partecipativa. Tale proposta è stata già oggetto di confronto favorevole con RSU e OO.SS., nell'ambito del quale è anche emerso che, nonostante le Camere di commercio facciano già riferimento alle suddette linee guida di sistema, alla luce della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" e della nota di lettura della stessa, diramata da Unioncamere il 6.12.2023., si intende valutare una sperimentazione dell'esperienza di valutazione denominata "a 360 gradi", da quest'ultima espressamente richiamata come "potenzialmente foriera di determinare un maggiore impatto sui Sistemi, prevedendo il superamento della tradizionale valutazione gerarchica e unidirezionale del personale per sposare un approccio caratterizzato dal contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'ente."

Inoltre, l'OIV ha rilasciato parere favorevole rispetto alla proposta di aggiornamento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2024, nel verbale n. 8 del 14.12.2023, acquisito al protocollo camerale n. 26183 del 14.12.2023, alla luce della normativa vigente, oltre che delle linee guida Unioncamere sopra richiamate, le quali sostituiscono, per le Camere di commercio, le Delibere CiVIT/ANAC n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012, paragrafi 3 e 4.

Il contratto integrativo decentrato sulle risorse per il welfare integrativo per le annualità 2023 -2025 si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Cosenza con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato.

Al fine di rendere sempre più trasparenti e conformi alla normativa vigente i criteri di valutazione del personale, negli ultimi anni l'Ente ha proceduto con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle novità normative previste dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

Anche per l'annualità 2023 sono stati contrattati i benefici per il Welfare integrativo.

In data 06.12.2022 la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale ha definito l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo per il triennio 2023 -2025 che all'art. 11 disciplina espressamente il Welfare integrativo.

L'ipotesi, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è stata inviata al Collegio dei Revisori dei conti dell'ente camerale in data 12.12.2022 come disposto dall'art. 8 comma 7 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001.

Il Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 10 del 12.12.2022, relativamente alla documentazione trasmessa, ha rilasciato parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della ipotesi di Contratto decentrato integrativo 2023 -2025.

Il Segretario Generale ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali il Contratto decentrato integrativo 2023 -2025 in data 09.01.2023.

I benefici Welfare 2023 sono stati liquidati nella mensilità di gennaio 2024 a seguito di adozione di apposito Avviso da parte del Segretario Generale in cui sono stati individuati ed estesi i benefici rientranti tra quelli di cui all'art. 11 del CDI 2023-2025 del 9.01.2023 e di seguito specificati:

- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
 1. spese per asili nido, scuole materne, servizi integrativi mensa, trasporto scolastico;
 2. spese per pensione integrativa o complementare;
 3. spese per abbonamenti parcheggi;
 4. spese carburante;
 5. spese per campi estivi;

- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 1. spese per rette universitarie e/o scolastiche;
 2. spese per acquisto dei libri scolastici;
 3. spese per acquisto testi universitari per i figli;
 4. spese per master universitari per i figli;
 5. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL per i figli;

- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
 1. spese per acquisto testi universitari;
 2. spese per master universitari;
 3. spese per corsi di specializzazione, perfezionamento, formazione scolastica e professionale, lingue straniere, certificazione ECDL;
 4. spese per campi estivi;
 5. spese per attività culturali;
 6. spese per attività sportive;
 7. spese per acquisto biciclette;

- d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
 1. quota mutui o prestiti e affitti;
 2. polizze assicurative a sostegno del reddito.

Avendo il contratto decentrato durata triennale l'istituto del Welfare integrativo è disciplinato dall'art. 11 del CDI 2023-2025.

Anche per il 2024 come espressamente indicato al comma 3 del suddetto articolo “La Giunta camerale deciderà l’eventuale stanziamento, nei limiti del tetto di cui al comma 2, da dedicare a ciascuna misura e il Segretario Generale procederà per i bandi e gli adempimenti gestionali conseguenti”.

Iniziativa n. 3 – FORMAZIONE E CONDIVISIONE DELLE COMPETENZE TRA DIPENDENTI¹⁴.

Obiettivo			
FORMAZIONE. SCAMBIO E CONDIVISIONE DELLE COMPETENZE ATTRAVERSO LA SEPRIMENTAZIONE DEL PROGETTO” AL POSTO TUO”.			
Azione #01	Integrazione Piano Formativo Condivisione delle Competenze attraverso il Progetto “Al posto tuo”		
Attori coinvolti	Uff. Gestione outside del personale/Tutti i dipendenti		
Beneficiari	Tutto il personale		
Risorse impegnate	Saranno individuate nell’ambito di quelle individuate nel Piano di formazione		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023 (baseline)	Target 2024
Integrazione Piano di Formazione	SI / NO	SI	SI
Scambio – Progetto Al posto tuo			SI

L’ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che tiene conto delle esigenze formative necessarie per raggiungere gli obiettivi dell’ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

Nel piano di formazione 2024 è stato previsto, tra le attività trasversali, l’organizzazione di una giornata di formazione rivolta a tutto il personale sulle tematiche delle Pari opportunità, sulla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione per la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Nel 2024 la Camera di commercio di Cosenza, insieme ad ARAN, intende sperimentare il progetto “Al posto tuo” per favorire la diffusione delle conoscenze all’interno dell’organizzazione supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti, con i seguenti obiettivi:

- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.

¹⁴ L’azione è parte dell’Obiettivo Operativo OO4.2.1 Migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e lo scambio di competenze. (Sez. 3.2 di questo Piano).

- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo.
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero.
- Trovare soluzioni innovative a partire da punti di vista diversi. Sviluppare le capacità di problem solving.
- Evidenziare le attitudini dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni negli incarichi.
- Creare occasioni di apprendimento "on the job" attraverso l'affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

Iniziativa n. 4 – CONTINUARE A SOSTENERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL CUG

Obiettivo		PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE EMERSA DALL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO, DALL' ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE, E DALLA RELAZIONE CUG - DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA'	
Azione ☞#01		Nel corso del triennio 2024-2025 proseguirà la collaborazione della Camera di commercio con il CUG mediante il costante coinvolgimento nelle tematiche di interesse del Comitato. L'Ente continuerà a mettere a disposizione del CUG gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.	
Attori coinvolti		Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement/CUG/Dirigente	
Beneficiari		Tutti i dipendenti	
Risorse impegnate		-----	
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023 (baseline)	Target 2024
Relazione positiva del CUG	SI / NO	SI	SI

Iniziativa n. 5 – CONTINUARE A PROMUOVERE LE INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo		PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE EMERSA DALLE PRECEDENTI INDAGINI, DALL' ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE, E DALLA RELAZIONE CUG - DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ.	
Azione ☞#01		Nel corso del triennio 2022-2024 proseguirà l'impegno della Camera di Commercio di Cosenza nella realizzazione delle indagini di benessere	
Attori coinvolti		Uff. Gestione outside del personale, Occupazione e placement//CUG/Dirigente /tutti i dipendenti	

Beneficiari	Tutti i dipendenti		
Risorse impegnate	-----		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023 (baseline)	Target 2024
Realizzazione Indagine B.O.	SI / NO	SI	SI

Iniziativa n. 6 – REDAZIONE LIBRO SULLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA¹⁵

Obiettivo	PREDISPORRE UN VOLUME SULLA LEGISLAZIONE CAMERALE CHE TENGA CONTO DELLE ESPERIENZE COME CASO DI STUDIO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA		
Azione #01	Redazione del primo volume sulle Camere di commercio.		
Attori coinvolti	Coordinamento Servizio #Più Verdi /Tutti i Servizi		
Beneficiari	Tutti i cittadini e gli stakeholder		
Risorse impegnate	€ 10.000,00		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023 (baseline)	Target 2024
80% contenuti	SI / NO	---	2024

È prevista la redazione dell'80% dei contenuti con il coinvolgimento dei dipendenti camerale che saranno parte attiva nella redazione stessa. La redazione di un volume sulla Camera di commercio rappresenta un ulteriore strumento di engagement che rafforza l'identificazione con l'ente e il senso di appartenenza e di gruppo.

3.3.6 Inclusione e accessibilità

Sulla G.U. n.9 del 12.1.2024 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 222/2023, entrato in vigore il 13.1.2024, recante disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'obiettivo dichiarato è quello di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione.

Il 29 gennaio 2024, Unioncamere ha diramato nota informativa sulla prima applicazione delle nuove disposizioni.

¹⁵ L'azione è parte dell'Obiettivo Operativo OO3.1.3 Aumentare il livello di conoscenza degli stakeholder su servizi e attività della Camera di Commercio. (Sez. 3.2 di questo Piano).

Il decreto la definisce l'accessibilità come accesso e fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, anche mediante l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

L'art. 3 del citato D.Lgs. introduce modifiche all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 che disciplina il PIAO, prevedendo che le pubbliche amministrazioni devono individuare, nell'ambito del personale in servizio, un dirigente amministrativo (o altro dipendente ad esso equiparato), che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, con il compito di:

- definire specificatamente le modalità e le azioni da inserire nel PIAO per il conseguimento della piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- formulare – con riferimento a tali modalità e azioni – la proposta di definizione dei seguenti contenuti del Piano:
 - obiettivi programmatici e strategici della performance (individuale e organizzativa);
 - strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
 - obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Dette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del d.lgs. 165/2010, se appartenente alla qualifica dirigenziale. I nominativi così individuati devono essere comunicati al Dipartimento della funzione pubblica.

All'art. 4 si dispone che l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità sono espressamente indicati tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione, mentre **all'art. 5** si prevede la partecipazione attiva dei rappresentanti delle Associazioni delle persone con disabilità iscritte al R.U.N.T.S. alla formazione del PIAO. Con **l'art. 6** si rende obbligatoria la nomina di un responsabile dell'inserimento lavorativo all'interno della P.A., individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione. Tale obbligo riguarda ora tutte le pubbliche amministrazioni, mentre in precedenza erano tenute a tale adempimento solo quelle con più di 200 dipendenti. **L'art. 7**, infine, prevede l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi, di indicare nella carta dei servizi i livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità.

La Camera di commercio di Cosenza ha già previsto, precedentemente all'introduzione di tale normativa di dettaglio, la realizzazione di un programma di interventi strutturali sulle sedi camerali volti a rimuovere gli ostacoli di natura fisica all'accesso al fine di agevolare la fruibilità dei servizi anche da parte dei soggetti con disabilità. A tal fine sono stati messi in campo anche strumenti digitali avanzati, come l'installazione di uno sportello remoto digitale nella sede di Cantinella di Corigliano-Rossano, per consentire anche ai soggetti residenti nell'area ionica di fruire di tutti i servizi resi nella sede centrale (e viceversa) senza dover affrontare lunghi spostamenti, sicuramente più gravosi in situazioni di disabilità o, comunque, di ridotta mobilità. La particolare condizione legata alla disabilità è altresì presa in considerazione quale fattore di premialità in sede di partecipazione a tutti i bandi per la concessione di contributi.

Anche dal punto di vista organizzativo, già nell'ambito della riorganizzazione operata ad aprile 2023, la Camera di commercio di Cosenza ha istituito un Ufficio Inclusione specificamente dedicato al presidio di iniziative e servizi per la mobilità professionale a livello internazionale e l'integrazione lavorativa dei migranti, al cui Responsabile sono affidate, con la supervisione del Segretario

generale, le funzioni individuate dall'art. 3 del D.Lgs. 222/2023, anche prevedendo, a cura del medesimo Responsabile ove necessaria, una specifica attività formativa. Il Responsabile dell'inserimento lavorativo all'interno della P.A. viene invece individuato nel Responsabile dell'Ufficio Gestione outside del personale, occupazione e placement.

Per quanto riguarda le previsioni degli artt. 4, 5 e 7 del citato Decreto, entrate in vigore a gennaio 2024, la possibilità di coinvolgimento dei soggetti ivi indicati nelle attività di programmazione. così come l'individuazione dei livelli di qualità dei servizi erogati non può che riguardare il 2025, dovendosi procedere nell'anno in corso alla ricognizione delle attività da svolgere e alla realizzazione delle azioni ad esse propedeutiche.

3.4 PERFORMANCE INDIVIDUALE¹⁶



Ferme restando le considerazioni di cui alle sezioni precedenti circa l'allineamento integrale degli obiettivi dell'ente e, a cascata, del Segretario Generale, rispetto agli obiettivi comuni di Sistema 2024 la parte di questi ultimi che coincide con il Programma Pluriennale 2019-2024 e con la Relazione Previsionale e Programmatica 2024 esistenti, ha consentito di esprimere obiettivi individuali per il Segretario Generale in tre delle quattro aree individuate negli obiettivi comuni.

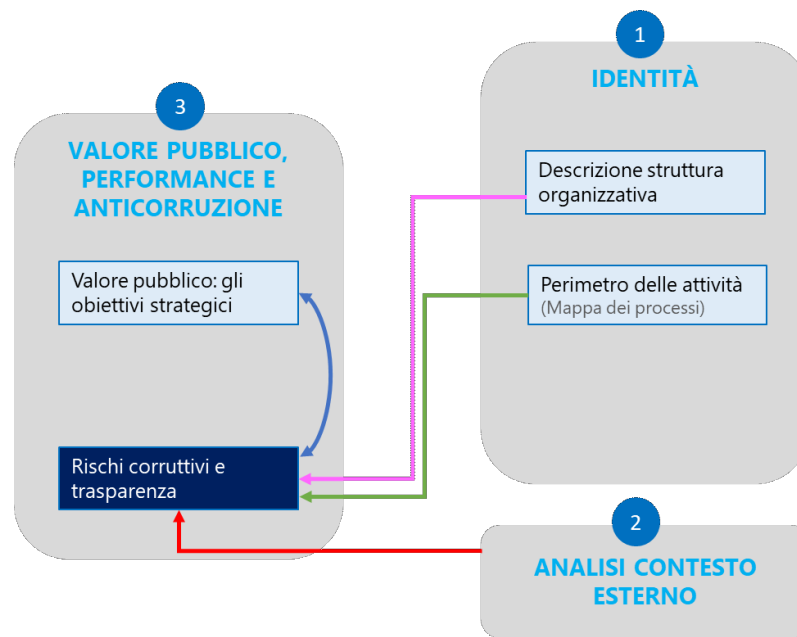
RISULTATI	Performance di Ente			Punteggio Massimo 50/100
	Obiettivi individuali			Peso
				Punteggio Massimo 30/100
	Favorire la transizione digitale: Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID (target: >= media 21-22-23) vd. OS1.1	25%		7,5
	Favorire la transizione green: Azioni di diffusione delle tematiche inerenti allo sviluppo sostenibile, l'agricoltura, il turismo, la cultura e la transizione green in generale (target: >= media 21-22-23) vd. OS2.1	25%		7,5
	Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio alle imprese e utenti: Raggiungimento dei target di cui all'obiettivo operativo OO4.1.2	25%		7,5
Trasparenza e prevenzione della corruzione – Valore dell'indice di trasparenza dell'ente, sulla base delle valutazioni dell'OIV, e della relazione anticorruzione (target >=90%) vd. OS3.1	20%		7,5	
COMPARTAMENTI	Fattore	Peso	Subfattore	Punteggio Massimo 20/100
	Capacità di valutazione dei collaboratori	10%	Differenziare i giudizi	2
	Capacità direzionale	10%	Comunicare in modo chiaro gli obiettivi dell'ente alla struttura	0,6
			Tradurre gli obiettivi di ente in piani operativi	0,6
Coordinare e ottimizzare le risorse impiegate			0,8	

¹⁶  Collegamento con il paragrafo 3.1 del PIAO "Valore pubblico: gli obiettivi strategici"

 Collegamento con il capitolo 3.2 del PIAO "Performance operativa"

	Capacità di responsabilizzazione	10%	Delegare competenze e responsabilità	1
			Stimolare il personale ad agire proattivamente	1
	Leadership	60%	Essere di esempio negli atti e nei comportamenti	12
	Innovatività	10%	Stimolare l'innovazione organizzativa	1
			Stimolare l'innovazione procedurale	1

3.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA¹⁷



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 “La prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico”

La Camera di commercio di Cosenza con l'adozione della presente Sezione del P.I.A.O., approva il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del triennio 2024-2026 secondo la logica di programmazione scorrevole del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC il 16 novembre 2022.

L'ente camerale ha adottato già dal precedente Piano la visione delle misure anticorruzione quali strumento per la creazione e a protezione del valore pubblico. In questa nuova visione è fondamentale l'integrazione delle sezioni del PIAO e la collaborazione tra le aree organizzative: lavorare insieme per creare valore pubblico.

L'intento del legislatore nell'introduzione del PIAO è stato quello di evitare una mera giustapposizione di Piani assorbiti dal nuovo strumento e di arrivare ad una reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance e dell'anticorruzione, assistiti da adeguate risorse sia finanziarie che umane. Ciò ha riflessi anche sul modo di lavorare dei vari soggetti che contribuiscono alla predisposizione del PIAO, necessariamente improntato ad una maggiore collaborazione.

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, **la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.**

Nell'ordinamento penale italiano **la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi** (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater),

¹⁷ [Collegamento con il capitolo 1 del PIAO "Identità dell'amministrazione"](#)

[Collegamento con il capitolo 2 del PIAO "Analisi del Contesto esterno"](#)

ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come “condotte di natura corruttiva”. L’Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. “La rotazione straordinaria”), ha considerato come “ **condotte di natura corruttiva**” tutte quelle indicate dall’**art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.**

Elenco dei reati richiamati:

- 317 - concussione
- 318 – corruzione per l’esercizio della funzione
- 319 – corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio
- 319-bis – circostanze aggravanti
- 319-ter – corruzione in atti giudiziari
- 319-quater – induzione indebita a dare o promettere utilità
- 320 – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- 321 – Pene per il corruttore
- 322 – Istigazione alla corruzione
- 322-bis – Peculato, concussione, induzione indebita
- 346-bis – Traffico di influenze illecite
- 353 – Turbata libertà degli incanti
- 353-bis – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

il primo **Piano nazionale anticorruzione**
11 settembre 2013

aggiornamento al PNA del 2015
determinazione n.12 del 28 ottobre 2015

PNA 2016
Deliberazione 831 del 3 agosto 2016

PNA 2017
Deliberazione 1208 del 22 novembre 2017

PNA 2018
Deliberazione 1074 del 21 novembre 2018

PNA 2019
Deliberazione 1064 del 13 novembre 2019

PNA 2022
Deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023

La sequenza dei
Piano nazionali
anticorruzione

Come illustrato nel PNA 2022, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, **la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.** Lo stesso

concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

Come illustrato nella Giornata Formativa Anticorruzione "RPCT e Whistleblowing" tenutasi a cura dell'ANAC il 4 dicembre 2023, la prevenzione della corruzione è una dimensione del valore pubblico che si persegue in RETE:

- all'interno dell'ente;
- tra le Amministrazioni e le istituzioni;
- tra la PA e la società civile.

Si procede all'aggiornamento del precedente PTPCT 2023-2025 di questo Ente, riproponendo le linee adottate, nell'ottica del rafforzamento del whistleblowing, quale sezione del documento generale Piano integrato di attività e organizzazione P.I.A.O., strumento organizzativo di semplificazione dell'attività delle pubbliche amministrazioni, introdotto dal Decreto Legge n. 80, del 9 giugno 2021, convertito in legge n.113 del 6 agosto 2021, all'articolo 6.

Nel 2023 è stato approvato il DPR n. 81/2023 che ha modificato il DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo n.165/2001), nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici, la Camera di commercio ha adeguato il proprio codice interno. Il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della performance e la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori, l'adozione di comportamenti 'green', rispettosi dell'ambiente, l'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici. Sono queste le principali aree di intervento su cui sono state apportate le revisioni, per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei social media.

Come suggerito nel PNA 2022 nel nuovo codice di comportamento dell'ente è stata inserita la clausola:

- dovere per il dipendente di sottoscrivere, tre anni prima della cessazione dal servizio, previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del Pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di Pantouflage. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

La Camera di commercio di Cosenza continua a seguire le ulteriori innovazioni che saranno approvate nel corso del 2024:

- l'anagrafe digitale della PA;
- il fascicolo digitale del dipendente;
- il portale INPA.

II PNA 2022

Il PNA 2022 è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Come noto i presidi di anticorruzione o di prevenzione di disfunzioni amministrative significative, possono essere gestiti dagli Enti mediante le misure di prevenzione già adottate, laddove il monitoraggio annuale non abbia evidenziato situazioni difformi da attenzionare, ciascun Ente potrà

quindi riproporre l'adozione di misure di prevenzione generiche e specifiche che si sono rivelate efficaci.

La Camera di commercio di Cosenza condivide le modalità sopra descritte, riproponendo le linee adottate nel piano precedente e integrando le parti sul nuovo codice di comportamento, sul whistleblowing e sulla social media policy.

Il PNA 2022 è articolato in due Parti e in 11 allegati.

Parte generale

La parte generale contiene indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Posto che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono strumento per la creazione e a protezione del valore pubblico, si è inteso fornire indicazioni per raccordare e coordinare tra loro i diversi strumenti di programmazione oggi confluiti nel PIAO, focalizzando l'attenzione su alcuni specifici profili di integrazione.

Anche le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico. Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali soprattutto nell'impiego fondi del PNRR. Per questo, in più parti del PNA, sono stati evidenziati i raccordi necessari che è opportuno sussistano fra anticorruzione e antiriciclaggio.

Inoltre, con riferimento alla mappatura dei processi, ad esempio, si è indicato, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione (innanzitutto quelli in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelli collegati a obiettivi di performance); si è posto l'accento sulla necessità di concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità, considerato che in taluni casi tali misure sono ridondanti; sono state fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni; si è inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi.

Tra le novità previste, va segnalata la necessità di identificare il **titolare effettivo** delle società che concorrono ad appalti pubblici. Quindi, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

Sull'antiriciclaggio si propone di continuare ad adottate il kit elaborato da Unioncamere come da nota UC acquisita al prot. 584 del 14.01.2022, e di rinnovare la formazione specifica.

Altra novità riguarda un approfondimento sul divieto di **Pantouflage**, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, di cui all'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001. Indicazioni hanno riguardato l'ambito soggettivo di applicazione, l'esercizio del potere autoritativo e negoziale da parte del dipendente pubblico e i soggetti privati destinatari di tali poteri. Sono stati, inoltre, ricordati i poteri di accertamento, vigilanza e sanzionatori di ANAC stabiliti dal Consiglio di Stato nella sentenza, sez. V, n. 7411 del 29.10.2019. Sono state anche suggerite possibili misure da inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO per garantire il rispetto delle disposizioni ed è stato proposto un modello operativo per la verifica di eventuali violazioni improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure.

Parte speciale: i contratti pubblici.

La parte speciale si concentra sui contratti pubblici, ambito in cui non solo l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo e a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. L'Autorità ha offerto alle stazioni appaltanti un aiuto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

agili e al contempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi.

Particolare attenzione è data nella parte speciale anche alla disciplina del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici (art. 42 d.lgs. 50/2016), settore particolarmente esposto a rischi di interferenze. Oltre ai chiarimenti sull'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo delle disposizioni, sono state fornite misure concrete da adottare nella programmazione anticorruzione in materia di contratti ed elaborato un esempio di modello di dichiarazione per individuare anticipatamente possibili ipotesi di conflitto di interessi.

La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interesse, anche alla luce dell'obbligo di cui all'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/2021 di fornire alla Commissione i dati del "titolare effettivo" del destinatario dei fondi o dell'appaltatore. Nel PNA sono richiamate le norme in materia di contrasto al riciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007, per la individuazione del "titolare effettivo".

La parte speciale ha riguardato anche la disciplina sulla trasparenza in materia di contratti pubblici. Un apposito allegato contiene una ricognizione di tutti gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa per i contratti pubblici da pubblicare in «Amministrazione trasparente», sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alle delibere ANAC nn. 1310/2016 e 1134/2017. L'Allegato elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare. Ciò al fine di rendere più chiari anche per lettori esterni all'amministrazione interessati a conoscere lo svolgimento dell'intera procedura che riguarda ogni singolo contratto.

La parte speciale, da ultimo, contiene un approfondimento sulle gestioni commissariali cui è affidata la realizzazione delle grandi opere previste nel PNRR.

Sia nella parte generale del PNA che in quella speciale l'Autorità si è posta nella logica di fornire un supporto alle amministrazioni, ai RPCT e a tutti coloro, organi di indirizzo compresi, che sono protagonisti delle strategie di prevenzione. Da qui anche la predisposizione di specifici allegati (n. 11) che vanno intesi come strumenti di ausilio per le amministrazioni.

Le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo (riportate nell'Allegato 1 al PNA 2019) rimangono valide. Ricordiamo che la nuova impostazione metodologica prevede una valutazione di tipo qualitativo, che implica un maggior rigore nell'individuazione delle fattispecie di rischio (c.d. "fattori abilitanti") e nelle motivazioni delle misure da assumere per il loro contrasto. La Camera di commercio di Cosenza si è uniformata a questa nuova metodologia adottando il Kit Unioncamere.

Allegati al PNA 2022

- Allegato 1 – parte generale check list;
- Allegato 2 – parte generale sottosezione trasparenza;
- Allegato 3 – parte generale RPCT e struttura supporto;
- Allegato 4 – parte generale Ricognizione semplificazioni vigenti;
- Allegato 5 – parte speciale Indice deroghe CP;
- Allegato 6 – parte speciale appendice deroghe CP;
- Allegato 7 – parte speciale contenuti bando tipo;
- Allegato 8 – parte speciale check list informatizzata;
- Allegato 9 – parte speciale obblighi trasparenza contratti;
- Allegato 10 – parte speciale commissari straordinari;
- Allegato 11 – parte speciale analisi dei dati piattaforma PTPCT.

Le novità del PNA 2022 sono riassumibili come segue:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholder*, sia interni che esterni
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli *stakeholder* alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- miglioramento del ciclo della *performance* in una logica integrata (*performance*, trasparenza, anticorruzione)
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Aggiornamento 2023: La Camera di commercio di Cosenza ha adottato **la comunicazione di servizio n. 6 del 19.09.2023 "Misure anticorruzione, trasparenza e privacy"**, con la finalità di implementare le misure anticorruzione previste dal Piano triennale di Prevenzione Anticorruzione e Trasparenza PTPCT Sezione PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta camerale n 12 del 30.01.2023, che si conforma secondo la logica di programmazione scorrevole all'impostazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC il 16 novembre 2022.

ANTICORRUZIONE – conflitto di interessi

Ai sensi dell'art. 6 bis, della L. 241/1990 e del vigente Codice di comportamento, i Responsabili di Servizio curano che ogni responsabile di procedimento o responsabile di progetto o di istruttoria sottoscriva l'allegata dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

ANTICORRUZIONE – Pantouflage

Tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente camerale, hanno il divieto di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del

rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività camerale svolta attraverso i medesimi poteri.

È un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, di cui all'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001.

Nel PNA è stato suggerito un modello operativo per l'attuazione e la verifica della misura:

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

Gli uffici competenti per materia, quali l'Ufficio personale o l'ufficio che si occupa di contratti pubblici:

- ✓ inseriscono o allegano al contratto di assunzione del personale e di appalto specifiche clausole anti- Pantouflage;
- ✓ acquisiscono, successivamente all'assunzione, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di Pantouflage.

In allegato dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage dei dipendenti e clausola contrattuale per gli affidamenti.

IDENTIFICAZIONE DEL TITOLARE EFFETTIVO DELLE SOCIETÀ CHE CONCORRONO AD APPALTI PUBBLICI

Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

Si richiede la dichiarazione del Titolare effettivo delle società che partecipano alle gare per gli appalti.

Per la nozione di Titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007.

La figura del "Titolare effettivo" viene definita dall'art. 1, co. 2, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".

L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili:

1. Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente ovvero il relativo controllo.
2. Nel caso in cui il cliente sia una società di capitali: a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da una persona fisica; b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una percentuale di partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona.
3. Nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza: a) del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria; b) del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria; c) dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante.
4. Nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi: a) i fondatori, ove in vita; b) i beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili; c) i titolari di poteri di rappresentanza legale, direzione e amministrazione.
5. Qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica.

Per trust e istituti giuridici affini è necessario fare riferimento all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 231/2007, ai sensi del quale i titolari effettivi si identificano cumulativamente nel costituente o nei costituenti (se

ancora in vita}, fiduciario o fiduciari, nel guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, ove esistenti, nei beneficiari o classe di beneficiari (che possono essere beneficiari del reddito o beneficiari del fondo o beneficiari di entrambi) e nelle altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust o sull'istituto giuridico affine attraverso la proprietà diretta, indiretta o altri mezzi. Oltre ad essere dichiarata la titolarità deve essere comunicata al Registro Imprese in base alle seguenti normative:

- ✓ Decreto MEF n. 55 del 11.03.2022, regolamento in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati relativi alla titolarità effettiva;
- ✓ Decreto MIMIT del 12.04.2023, di approvazione delle specifiche tecniche della modulistica per la
- ✓ comunicazione dei dati dei titolari effettivi al R.I.;
- ✓ Decreto MIMIT del 16.03.2023, di approvazione dei modelli per il rilascio dei certificati e copie relativi alle informazioni sui titolari effettivi;
- ✓ Decreto MIMIT-MEF del 20.04.2023 di approvazione degli importi dei diritti di segreteria dovuti alle Camere di Commercio per gli adempimenti previsti dalla normativa sul titolare effettivo.

Per l'attivazione del sistema si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del provvedimento finale del MIMIT, che accerterà l'operatività del sistema di comunicazione.

Dalla data di pubblicazione in GU di quest'ultimo provvedimento decorreranno i sessanta giorni concessi agli obbligati per effettuare la comunicazione al Registro Imprese della titolarità effettiva dei loro enti di riferimento, finalizzata al primo popolamento delle due nuove sezioni del Registro delle Imprese.

TRASPARENZA – Sigle atti.

Tutti i dipendenti che redigono un documento amministrativo, se diversi dal soggetto firmatario, devono indicare nell'ultima pagina in calce a sinistra le iniziali del proprio Nome e Cognome, anche al fine di rendere trasparente e immediatamente accessibile il processo di adozione degli stessi. Per lo stesso motivo, a garanzia del corretto espletamento dell'istruttoria, gli stessi documenti, se in uscita, devono essere inseriti in firma multipla (redattore, responsabile) nel flusso di protocollo (GEDOC).

UNIFORMITA' – ATTI.

Il fascicolo digitale contenente la proposta di Determinazione o di Deliberazione creato nell'applicativo Infocamere (oggi LWA) deve essere completo di ogni documento istruttorio.

Per tutti i provvedimenti è necessario apporre il flag alla voce "Invia Provvedimenti on Web" per darne visibilità al Collegio dei revisori.

Le proposte di delibera devono essere precedute dal parere di legittimità del responsabile del servizio e di regolarità contabile del Caporagioniere o suo sostituto, oltre che del Segretario generale.

Le proposte di determina devono essere precedute dal parere di legittimità del responsabile dell'ufficio o del responsabile del servizio e di regolarità contabile del Caporagioniere o suo sostituto. Si raccomanda particolare attenzione alla stesura della motivazione nei provvedimenti amministrativi; a tal fine, per quanto riguarda gli affidamenti, il Provveditore della Camera renderà disponibili appositi fac simile.

Le proposte di delibere di Giunta e di Consiglio debbono essere inviate alla segreteria generale e al Segretario generale almeno 45 giorni prima della data presunta di adozione.

Le proposte di determine dirigenziali devono essere inserite nell'applicativo Infocamere (oggi LWA) almeno 10 giorni prima della data presunta di adozione, salvo casi di effettiva urgenza.

PRIVACY – documenti riservati

I documenti riservati sono solo quelli previsti da specifiche normative, questi sono visibili al solo destinatario e limitatamente ai "metadati" ai dipendenti autorizzati al profilo corrispondente. È onere dell'operatore o dell'EQ / Responsabile del servizio verificare in base all'oggetto del documento da protocollare in modalità riservata se lo stesso vada assegnato, oltre che all'ufficio di competenza, anche al Segretario Generale per conoscenza.

Allegati:

1. Dichiarazione assenza conflitto di interessi RUP;
2. Dichiarazione e clausola di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage.

3.5.1 L'analisi del contesto

Per quanto riguarda il contesto interno, esso riguarda la struttura organizzativa dell'ente e la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato a una corretta valutazione del rischio. Tali informazioni sono già riportate nel capitolo 1 del PIAO, a cui si rimanda ("Il perimetro delle attività svolte"). Analogamente, per il contesto esterno si rinvia al capitolo 2 del PIAO.

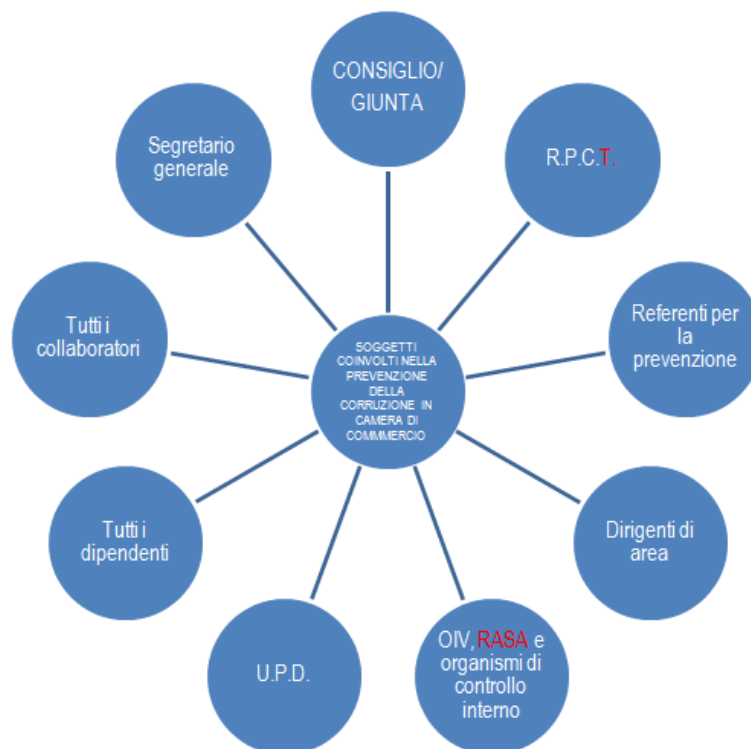
3.5.2 il processo di elaborazione e adozione della sezione PIAO anticorruzione e trasparenza.

La legge n. 190 prevede all'art. 1, c. 8 che il P.T.P.C. - oggi sezione del PIAO - debba essere adottato, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) - oggi RPCT - individuato ai sensi del precedente comma 7, entro il 31 gennaio di ogni anno, dall'organo di indirizzo politico.

L'Autorità ha avuto modo di evidenziare che anche se la prospettiva temporale del Piano è di durata triennale, il comma 8 è chiaro nello specificare che esso deve essere adottato ogni anno entro il 31 gennaio, salvo le particolarità dovute all'innovazione del PIAO.

3.5.3 Ruoli e responsabilità

I soggetti che in Camera di commercio, unitamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) si preoccupano di operare correttamente in tema d'integrità e rispettare il dettato normativo, sono illustrati nella seguente figura:



La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il d.lgs. n. 97/2016 ha attribuito allo stesso anche la funzione di Responsabile della trasparenza. Il RPCT all'interno di ciascuna amministrazione svolge un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione. Esso è chiamato anche a verificarne il funzionamento e l'attuazione. Tale ruolo si riflette nel potere di

predisporre il PTPCT e la sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT propone il Piano Triennale Anticorruzione – oggi per la Camera di commercio di Cosenza sezione del PIAO - e le misure organizzative anticorruzione, 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.

Come meglio specificato nel PNA 2022 (allegato n. 3 RPCT e struttura di supporto), la proposta di sezione anticorruzione e trasparenza da parte del RPCT deve essere "adeguata" studiata per essere efficace per lo specifico ente in cui deve essere attuata. A ciò si deve aggiungere l'obbligo:

- ✓ di vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;
- ✓ di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- ✓ di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

I risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT o nella sezione apposita del PIAO, sono resi noti dal RPCT in una Relazione annuale che viene pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.

In materia di Trasparenza, il RPCT deve anche occuparsi:

- ✓ della programmazione delle attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in tema di trasparenza, elaborando una apposita sezione, impostata come atto fondamentale, con la quale organizzare i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi;
- ✓ dell'attività di monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, assicurando anche che sia rispettata la "qualità" dei dati;
- ✓ di segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all'OIV, all'organo di indirizzo politico, ad ANAC o all'UPD.

Per scongiurare l'isolamento organizzativo del R.P.C.T. ed evitare che il contrasto alla corruzione si riduca a un mero adempimento burocratico, è essenziale che il processo che scaturisce nella redazione del Piano coinvolga tutti i soggetti interessati.

In primo luogo è necessario coinvolgere i vertici. Occorre fare in modo che gli **organi d'indirizzo** siano adeguatamente coinvolti nello sviluppo degli interventi di lotta alla corruzione. Sebbene a norma di legge compete proprio a tali organi designare il R.P.C.T. e deliberare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, per fare sì che essi compiano adeguatamente tale loro funzione è previsto un coinvolgimento che vada oltre l'adempimento formale, prevedendo, l'invio del documento in bozza prima della seduta di approvazione e un reporting del Responsabile durante l'anno sull'applicazione del documento approvato.

Dal punto di vista più operativo, l'attività di valutazione e gestione del rischio è promossa e sviluppata dal **Segretario generale**, indipendentemente dal fatto che esso sia il Responsabile della prevenzione della corruzione. Il Segretario generale in ogni caso deve:

- ✓ assicurare la piena funzionalità dell'OIV, del Responsabile della prevenzione 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 ed attuare ogni iniziativa, anche esterna, tesa a diffondere la cultura dell'integrità e della trasparenza e della legalità.

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

L'organismo di valutazione ha funzioni specifiche in tema di accountability e trasparenza, nonché una specifica funzione di asseverazione dei codici di comportamento. Tuttavia, ai fini del pieno sviluppo della funzione di audit (caratterizzata da indipendenza), in presenza della sostanziale impossibilità di disporre di risorse interne dedicate specificamente a tale attività, si può pensare di dare all'OIV un ruolo di "garanzia".

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

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

Il 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.

Presso la Camera di commercio di Cosenza è in servizio un unico Dirigente, Avv. Erminia Giorno, che ricopre anche le funzioni di Segretario generale, lo stesso è nominato Responsabile della Prevenzione Corruzione e Responsabile della Trasparenza, con delibera di Giunta n. 3 del 2016. Il Responsabile ha nominato una struttura di supporto composta dal Funzionario Dott.ssa Rosarita De Rose ed essendo andato in pensione il Funzionario individuato in caso di assenza di quest'ultima, sarà individuato un nuovo sostituto.

La nomina del Segretario generale Avv. Erminia Giorno in qualità di R.P.C.T. dell'ente risponde a tutti gli indirizzi di carattere generale che sono stati chiariti in sede di PNA 2022.

Indicazione degli uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano:

Fase	Attività	Soggetti responsabili
Elaborazione/aggiornamento della sezione del PIAO di prevenzione della corruzione	Promozione e coordinamento del processo di formazione	Organo di indirizzo politico – amministrativo Responsabile anticorruzione

		(Segretario Generale) - OIV
	Individuazione dei contenuti	Organo di indirizzo politico – amministrativo - U.O. Staff - Tutte le Strutture/uffici dell'ente
	Redazione	Responsabile anticorruzione con il supporto del Funzionario referente
Adozione		Organo di indirizzo politico – amministrativo
Attuazione	Attuazione delle iniziative programmate, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Strutture/uffici indicati nella presente sezione
	Controllo dell'attuazione e delle iniziative ivi previste	Responsabile anticorruzione
Monitoraggio e audit delle misure di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni delle p.a. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Tutti i Responsabili Ufficio coordinati dal Referente anticorruzione
	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio di corruzione.	OIV Responsabile anticorruzione

3.5.4 Il coinvolgimento degli stakeholder

Considerata la varietà delle attività svolte e dei servizi erogati dalla Camera di Commercio, decisamente vario è anche l'universo degli stakeholder che possono influire sull'attività dell'Ente o essere destinatari dei suoi servizi.

I principali sono:

- imprese ubicate nel territorio di competenza
- professionisti e intermediari che assistono le imprese negli adempimenti camerali
- Ordini professionali
- Associazioni di categoria
- Enti pubblici locali e centrali
- Unioncamere
- fornitori
- società ed enti controllati e partecipati
- istituzioni culturali
- istituti scolastici e studenti
- consumatori e cittadini

La Camera di commercio di Cosenza provvede al coinvolgimento di tutti gli stakeholder nell'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Infatti, si ritiene particolarmente utile, rispetto a quanto realizzato l'anno precedente, raccogliere il/i contributo/i che possono offrire gli stakeholder interni ed esterni e tutti i cittadini, attraverso la presentazione di eventuali proposte e/o suggerimenti utili alla elaborazione di questi documenti.

Tutte le proposte ed osservazioni possono essere inviate tramite PEC o Email, utilizzando il [modello allegato](#) nella sezione ad hoc del sito istituzionale dell' Ente [Anticorruzione | Camera di Commercio di Cosenza \(camcom.gov.it\)](#). <http://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/anticorruzione>. La Camera di commercio tiene conto delle proposte e delle osservazioni pervenute in tempo utile per la redazione dell'aggiornamento annuale del documento.

Dal 2020 si procede altresì alla pubblicazione della **bozza** dell'aggiornamento del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza** in questa sezione del sito, prima dell'approvazione, al fine di raccogliere eventuali suggerimenti utili alla elaborazione finale del documento.

3.5.5 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 questa sezione del PIAO 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.

3.5.5.1 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, ossia:

- 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 Sotto-aree e nei processi puntualmente descritti nell'Allegato 2.

Come illustrato nel PNA 2022, è fondamentale mappare i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali, ma non per questo tralasciarne altri, specie di rilievo. Ci si riferisce ai processi che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la l. n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);
- il notevole impatto socio-economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);
- essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come chiarito nel PNA 2022, la valutazione e la mappatura dei rischi sono tra i principali adempimenti imposti agli uffici pubblici anche dalla normativa antiriciclaggio.

L'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 231/2007, richiede infatti alle pubbliche amministrazioni di mappare i processi interni in modo da individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, valutando le caratteristiche soggettive, i comportamenti e le attività dei soggetti interessati ai procedimenti amministrativi.

In base alle suddette indicazioni, al monitoraggio effettuato e non essendo incorsi fatti corruttivi pregressi, la Camera di commercio adotta la mappatura di cui all'allegato 2.2.

A) Acquisizione e progressione del personale
B) Contratti pubblici
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
E) Area sorveglianza e controlli
F) Risoluzione delle controversie
G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

3.5.5.2 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.

Indicatori di stima del livello di rischio:

- ✓ Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- ✓ Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- ✓ Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- ✓ Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- ✓ Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della
- ✓ prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;

- ✓ Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

PARAMETRO	DESCRIZIONE	RISCHIO ALTO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO BASSO
01. Grado di discrezionalità	Ampiezza della discrezionalità del soggetto a cui è attribuita la decisione	La decisione viene assunta in modo assolutamente discrezionale	La decisione viene assunta in modo discrezionale, ma con riferimento a parametri predefiniti	La decisione viene assunta con riferimento a parametri predefiniti
02. Individuazione del beneficiario	Modalità di individuazione del soggetto che potrà conseguire vantaggio dall'azione amministrativa	Il destinatario è individuato senza alcun avviso o selezione pubblica	il destinatario è individuato sulla base di un elenco, ma senza una comparazione selettiva	il destinatario è individuato a seguito della pubblicazione di un avviso e di una comparazione selettiva
03. Grado di prescrizione normativa o procedurale	Presenza di disposizioni normative o procedure che disciplinano i criteri di adozione delle decisioni	Nessuna prescrizione normativa, regolamentare o procedurale	Le prescrizioni riguardano alcune fasi del procedimento	il procedimento è regolato da disposizioni puntuali che limitano l'esercizio della discrezionalità
04. Controinteressati	Eventuale presenza di soggetti che possano riportare svantaggi o mancati vantaggi dall'adozione delle decisioni	Sono presenti interessi contrastanti o soggetti concorrenti	è possibile la presenza di controinteressati	il procedimento non prevede la presenza di soggetti interessati al vantaggio che viene attribuito con il
05. Obblighi di trasparenza	Prescrizione di obblighi di pubblicazione	Non è previsto alcun obbligo di pubblicazione	Gli obblighi di pubblicazione riguardano alcune fasi del processo	il processo è caratterizzato da atti la cui pubblicazione è disposta per legge
06. Sistema di controllo amministrativo	Presenza di un sistema di controllo per la verifica della regolarità degli atti amministrativi	Non è previsto alcun sistema di controllo amministrativo	Il controllo riguarda solo alcuni atti del processo	E' previsto il controllo amministrativo di tutti gli atti o di quelli maggiormente significativi
07. Definizione di ruoli e responsabilità	Assegnazione formale di ruoli e responsabilità per tutte le fasi del processo	Non è prevista alcuna assegnazione di ruoli e responsabilità	Sono per alcune fasi sono definiti i ruoli e le responsabilità	I ruoli e le responsabilità sono definiti in modo certo e formale
08. Tracciabilità del processo	Utilizzo di sistemi che consentano la tracciabilità di tutte le fasi del processo	Non è previsto alcun sistema di tracciabilità delle fasi del processo	la tracciabilità è prevista per alcune fasi del processo	il processo è interamente tracciato
09. Tutela di un bene pubblico	Il processo riguarda la tutela di un interesse collettivo o di un beneficio di pubblico interesse	Le decisioni assunte dal processo attengono alla tutela di valori collettivi	Le decisioni assunte dal processo possono essere di interesse pubblico	Le decisioni assunte dal processo riguardano esclusivamente interessi privati
10. Complessità strutturale	Condizioni organizzative che consentono o meno il presidio sull'attività amministrativa	L'acquisizione delle informazioni e le decisioni sono assunte in un contesto complesso e non	Le attività del processo possono incontrare difficoltà derivanti da mancanza di organizzazione o di risorse	Il processo risulta adeguatamente organizzato e strutturato

3.5.5.3 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 dalla presente sezione del PIAO diventa perentorio), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito. A tal proposito A.N.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.

3.5.5.4 Monitoraggio – Rinvio¹⁸

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti ed è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio. La fase è descritta nel dettaglio al paragrafo 5.2.1 del PIAO, cui si rinvia.

¹⁸  Collegamento con il capitolo 5 del PIAO "Monitoraggio"

3.5.6 Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi

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

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

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

Per ciascuna Area, processo, fase/attività, i possibili rischi di corruzione (classificati anche secondo le famiglie indicate da ANAC per il monitoraggio dei P.T.P.C.T. sulla piattaforma creata nel Luglio del 2019). Tali famiglie sono di seguito riportate:

- A. misure di controllo
- B. misure di trasparenza
- C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- D. misure di regolamentazione
- E. misure di semplificazione
- F. misure di formazione
- G. misure di rotazione
- H. misure di disciplina del conflitto di interessi
- I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.);

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
- i) carenze di natura organizzativa - es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.;
- l) carenza di controlli);

Per ciascun processo, fase/attività e per ciascun rischio, le misure obbligatorie e/o ulteriori (denominate specifiche) che servono a contrastare l'evento rischioso; le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all'intera organizzazione o a più Aree della stessa;

Per ciascun processo e misura il relativo responsabile;

Per ciascuna misura, il relativo indicatore e target di riferimento; 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.

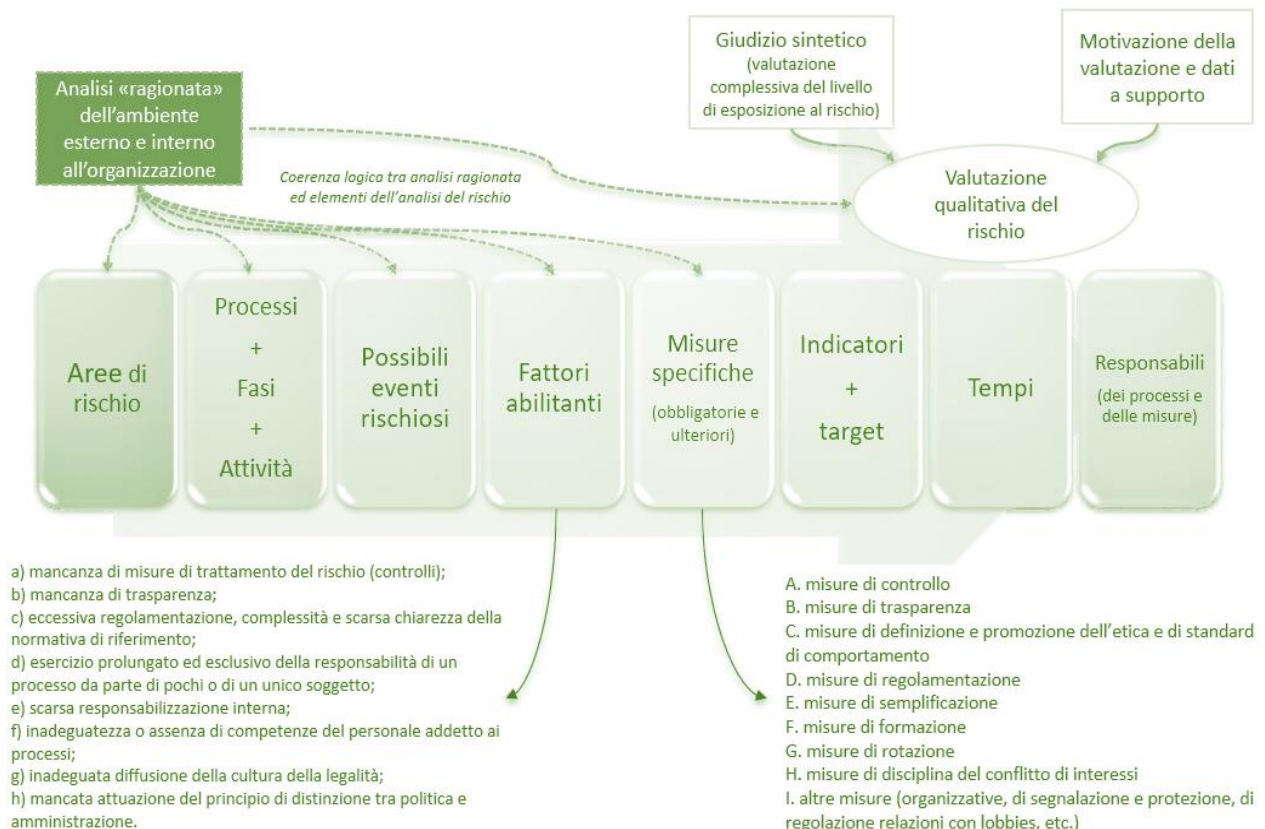
A fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Lo schema adottato è il seguente:

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

Le schede utilizzate per la valutazione del rischio richiamano quattro fasce di rischiosità così modulate:

- 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:



3.5.7 Analisi e valutazione dei rischi

L'analisi e valutazione dei rischi è contenuta nell'allegato 2_1, secondo la seguente tabella.

Area A - Acquisizione e progressione del personale

Scheda rischio AREA A		A) Acquisizione e progressione del personale						Grado di rischio	Valore del rischio
1	PROCESSO (es. da Liv.2)		RESPONSABILE di processo	[...]			Rischio di processo	---	
								MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: [...]	
POSSIBILI RISCHI (di processo, fase o attività) (selezionare dal menù a tendina)	Fattori abilitanti (selezionare dal menù a tendina)	OBIETTIVO (selezionare dal menù a tendina)	MISURE SPECIFICHE (anche con fasi e/o modalità di attuazione, se si tratta di misure particolarmente complesse) (selezionare dal menù a tendina)	Misura obbligatoria / ulteriore (o/u) (selezionare dal menù a tendina)	Tipologia di misura (selezionare da menù a tendina)	INDICATORE	Target (Valore desiderato dell'indicatore)	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura (se differente dal responsabile di processo)
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						
--	--	--	--						

Legenda: 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. Nell'allegato 2_2 sono illustrate le schede di rischio e le misure specifiche delle seguenti aree:

A) Acquisizione e progressione del personale
B) Contratti pubblici
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
E) Area sorveglianza e controlli
F) Risoluzione delle controversie
G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

3.5.8 Trattamento del rischio

L'ultima fase del processo di gestione del rischio, ossia il trattamento del rischio, consiste 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;*
- *inconvertibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;*
- *incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;*
- *attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;*
- *formazione;*
- *tutela del dipendente che segnala illeciti;*
- *rotazione o misure alternative;*
- *monitoraggio.*

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

3.5.9 Le misure anticorruzione generali e specifiche¹⁹

Il P.T.P.C.T individua una serie di iniziative ed azioni anticorruzione, aggiornate rispetto alle novità introdotte dalla normativa di riferimento e dai PNA.

Di seguito l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dalla Camera, alcune in continuità con gli anni precedenti ed altre che presentano profili di novità, tenuto conto delle novelle legislative intervenute in materia e del PNA 2022.

Le misure **specifiche** sono riportate nelle singole **schede** di analisi e valutazione dei Rischi (**all2_2**).

Tipologia di misura	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso	Applicazione delle norme in materia di accesso	[Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi tutti i Responsabili di procedimento]	[Vedi Regolamento Dc n 3/2017]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	[Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti]	[Vedi CdS n 4 del 30.12.2020]

¹⁹ [↩](#) Collegamento con il paragrafo 3.1 del PIAO "Valore pubblico: gli obiettivi strategici"



Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale; 4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità; 5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera; 6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio 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.	[Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti]	[Vedi Nuovo Codice CCIAA CS]
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 – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti]	[Vedi CdS n 4 del 30.12.2020] [Vedi CdS n 6 del 12.09.2023]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconvertibilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconvertibilità / incompatibilità	[Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Sg e Dirigente]	[Vedi art. 53 D.lgs. n. 165/2001 modificato dalla Legge n. 190/2013; art. 20 D.lgs. n. 39/2013 e art. 15 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.]
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 – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti]	[Vedi CdS n 4 del 30.12.2020]



PTPCT formazione	e	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 – Responsabili dei processi Tutti i dipendenti, Dirigenti, RPCT, Organi politici]	[Vedi Piano Formazione CCIAA 2024]
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>E' inattuabile, per le funzioni dirigenziali essendo in servizio un unico Dirigente. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."</p>	[Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Dipendenti non Dirigenti]	[Vedi CdS n 4 del 30.12.2020]
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 – Responsabili dei processi Dirigente Sg e Tutti i Responsabili Ufficio]	[Vedi 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 – Responsabili dei processi Dirigente Sg]	[Vedi CdS n 4 del 30.12.2020] [Vedi CdS n 6 del 12.09.2023]

Controllo	Misure di controllo	- effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti 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.	[Responsabile della misura Sg – Responsabili dei processi Responsabili di procedimento]	[Vedi CdS n 4 del 30.12.2020] [Vedi CdS n 6 del 12.09.2023]
------------------	---------------------	--	---	--

Specificazioni:

3.5.9.1 Codice di comportamento e Codice disciplinare

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione e con le carte dei servizi.

Il comma 5 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che ciascuna Amministrazione definisce il proprio codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione".

Con tale espressione si vuole intendere che l'adozione dei codici, nonché il loro aggiornamento periodico, avviene con il coinvolgimento degli stakeholder, a seconda delle peculiarità di ogni singola Amministrazione. Il coinvolgimento per la Camera di Commercio riguarda:

- ✓ le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'ente;
- ✓ le associazioni dei consumatori;
- ✓ le associazioni degli utenti che operano nel settore.

A tale scopo, l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione sul sito istituzionale di un avviso pubblico, contenente le principali indicazioni del codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, con invito a far pervenire eventuali proposte od osservazioni entro il termine a tal fine fissato, del 25 luglio 2023.

A tal fine, è pubblicata una prima bozza di codice, aggiornata secondo le nuove disposizioni contenute nel **DPR n. 81/2023** che ha modificato il DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo n.165/2001), con invito a presentare proposte e integrazioni, secondo il modulo di raccolta delle osservazioni.

Di tali proposte l'Amministrazione terrà conto nella relazione illustrativa di accompagnamento del codice, indicando altresì le modalità e i soggetti coinvolti nei soggetti coinvolti nella procedura e sottoponendo tali dati alla massima trasparenza.

Il documento attualmente in vigore presso la Camera di commercio, adottato con la presente deliberazione di PIAO 2024 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ed è parte integrante di questo PTPCT.

Le principali aree di intervento su cui ha agito il nuovo DPR di modifica al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono: Il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della performance e la responsabilità dei dirigenti

per la crescita dei propri collaboratori, l'adozione di comportamenti 'green', rispettosi dell'ambiente, l'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

Codice Disciplinare

Il CCNL Funzioni locali 2019-2021, siglato in data 16.11.2022, agli articoli 71 e 72 ha disapplicato e sostituito la disciplina contenuta negli 57 e 59 del precedente CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018. Il Decreto legislativo n. 75 del 25.05.2017 ha apportato importanti modifiche alle norme relative alla responsabilità disciplinare contenute D.lgs. 165/2001. In particolare, gli articoli dal 12 al 18 del decreto legislativo n. 75/2017 che hanno modificato gli artt. dal 55 al 55-septies del decreto legislativo n. 165/2001. Pertanto, la Camera di commercio di Cosenza ha ritenuto opportuno dover procedere all'aggiornamento del Codice disciplinare e con determinazione dirigenziale n. 3 del 9.01.2023 ha adottato il codice disciplinare per il personale dipendente non dirigente dettato dalle normative richiamate. Il Codice viene pubblicato sul sito istituzionale della Camera di Commercio nella sezione Amministrazione trasparente e trasmesso a tutto il personale a mezzo mail; la pubblicazione dello stesso equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. Copia del provvedimento è trasmessa all'OIV, ai sindacati ed alle RSU.

3.5.9.2 Misure di disciplina del conflitto di interesse

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis, della L. 241/1990 e del D.P.R. n. 62/2013, dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale e devono segnalare tempestivamente tali situazioni. Anche lo Statuto camerale prevede, all'art. 24, l'obbligo di astensione per il Presidente della Camera di Commercio e per i componenti della Giunta e del Consiglio: essi devono astenersi dal prendere parte alle deliberazioni e dall'adottare gli atti nei casi di incompatibilità previsti dalla legge e quando abbiano interessi personali, anche indiretti, con l'argomento oggetto di trattazione. Tale disposizione vale anche nei confronti del Segretario Generale.

La misura è stata ulteriormente implementata con la **CdS n. 6 del 12.09.2023**. Ogni **RUP** deve produrre e allegare al fascicolo informatico del relativo atto di nomina una **dichiarazione** di assenza di conflitto di interesse.

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

La materia è disciplinata dal D.Lgs. 39/2013, decreto attuativo della delega contenuta dalla L. 190/2013 che allo scopo di contenere il rischio di corruzione definisce i casi in cui il conferimento di incarichi dirigenziali determina il rischio di corruzione. La situazione di inconvertibilità non può essere sanata. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs.

Per il caso in cui le cause di inconvertibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento

di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 d.lgs. n. 39).

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Il monitoraggio delle ipotesi di incompatibilità è effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione che deve contestare all'interessato la causa di incompatibilità invitandolo a rimuoverla entro 15 giorni. In caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).

La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di incompatibilità e incompatibilità è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione. Può parlarsi, pertanto, di una vigilanza interna, che è quella affidata al RPC di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, e di una vigilanza esterna, condotta, invece, dall'Autorità nazionale anticorruzione. L'Autorità si è più volte pronunciata su tale materia e ha adottato la determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 recante «Linee guida in materia di accertamento delle incompatibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi incompatibili e incompatibili». Nella determinazione, cui si rinvia, sono precisati, tra l'altro, ruolo e funzioni del RPCT nel procedimento di accertamento delle incompatibilità e delle incompatibilità.

3.5.9.4 *Pantouflage*

La L. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Il PNA 2022 ha introdotto un approfondimento sul divieto di *Pantouflage*, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, di cui all'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001. Le nuove indicazioni hanno riguardato l'ambito soggettivo di applicazione, l'esercizio del potere autoritativo e negoziale da parte del dipendente pubblico e i soggetti

privati destinatari di tali poteri. Sono stati, inoltre, ricordati i poteri di accertamento, vigilanza e sanzionatori di ANAC stabiliti dal Consiglio di Stato nella sentenza, sez. V, n. 7411 del 29.10.2019. Sono state anche suggerite possibili misure da inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO per garantire il rispetto delle disposizioni ed è stato proposto un modello operativo per la verifica di eventuali violazioni improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure.

Si precisa che, in esito alla ricognizione delle indicazioni già fornite da ANAC nel PNA 2019, e alla luce dell'esperienza maturata dall'ANAC nell'ambito della propria attività consultiva, nel PNA 2022 l'Autorità ha inteso suggerire alle amministrazioni/enti e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di Pantouflage.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di Pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

La questione relativa ai poteri dell'Autorità in materia di Pantouflage è stata esaminata approfonditamente in esito al contenzioso scaturito dall'impugnativa della delibera ANAC n. 207/201856, con cui è stata accertata la violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, da parte del soggetto cessato dal rapporto di lavoro e della società che successivamente gli aveva affidato un incarico. Il Consiglio di Stato ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 39/2013, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio. ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Anche la Corte di Cassazione investita del ricorso avverso la sopra citata sentenza, con la recente decisione del 25 novembre 2021 ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di Pantouflage.

La ratio del legislatore è attribuire all'ANAC un potere di vigilanza sulle modalità di conferimento degli incarichi pubblici, che si estende, sia pure per un limitato lasso di tempo, anche alla fase successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, allo scopo di evitare che il dipendente pubblico si avvantaggi della posizione precedentemente ricoperta.

Ne consegue che l'Autorità, anche in materia di Pantouflage, non può che avere i medesimi poteri esercitabili nel caso di violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013.

Nel PNA 2022 è previsto che le questioni relative ai poteri di accertamento e sanzionatori di ANAC saranno oggetto di specifiche Linee guida.

Modello operativo

L'Autorità, a seguito della propria attività di vigilanza, ha riscontrato che la previsione di misure preventive in tema di Pantouflage viene sovente percepita dalle amministrazioni/enti come mero adempimento formale cui spesso non consegue un monitoraggio effettivo sull'attuazione delle stesse.

Pertanto nel PNA 2022 è stato suggerito un modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure previste.

Le tipologie indicate da Anac e che saranno attuate dalla Camera di commercio di Cosenza sono:

1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage
2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione

3. Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno
4. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto

Gli uffici competenti per materia, quali l'Ufficio personale o l'ufficio che si occupa di contratti pubblici:

- inseriscono all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-Pantouflage;
- acquisiscono, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'instestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di Pantouflage.

Il soggetto tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di Pantouflage, da rendere al momento della nomina, è l'amministrazione conferente l'incarico, mentre il soggetto deputato alle verifiche sulle dichiarazioni è l'ente presso cui l'incarico è svolto. Oltre alle dichiarazioni da parte del dipendente, l'amministrazione/ente acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici - di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

La misura è stata ulteriormente implementata con la **CdS n. 6 del 12.09.2023**. Ogni **Dipendente** deve produrre e allegare al fascicolo personale del relativo contratto di assunzione una **dichiarazione** di impegno a rispettare il divieto di pantouflage.

3.5.9.5 Rotazione del personale

La rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)) e la stessa legge 190/2012 prevede all'art. 1, co. 14, precise responsabilità in caso di violazione delle misure di prevenzione previste nel Piano. Analogamente sarà posta particolare attenzione nel monitorare le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della rotazione c.d. "straordinaria", da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista nel d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Nel 2016 l'organizzazione della Camera è stata oggetto di profonde modifiche imperniate proprio sulla consapevolezza del fatto che la rotazione rappresenta non solo una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, ma anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Nel 2022 la Camera di commercio ha assunto n. 5 nuove risorse, in seguito a concorso pubblico, pertanto è intervenuta l'attribuzione di funzioni camerali a nuove risorse. Inoltre, la Giunta camerale ha approvato un nuovo organigramma, nella seduta del 22 dicembre 2022. Seguirà pertanto una probabile rotazione del personale.

Fino ad oggi e per il futuro, la rotazione è e sarà effettuata nei limiti consentiti dal buon senso organizzativo, in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione

della corruzione. Infatti, in presenza di organici estremamente ridotti e di competenze estremamente specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, come nel caso della nostra Camera, essa potrebbe in alcuni casi determinare inefficienze e malfunzionamenti per cui potrebbe essere necessario valutare il ricorso ad accorgimenti organizzativi diversi.

Nel **2023** la Camera ha adottato una **nuova organizzazione** e pertanto ha operato una consistente rotazione del personale, anche in ruoli di responsabilità e di rischio elevato.

Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

All'interno delle funzioni dirigenziali la rotazione è impossibile poiché nel caso della Camera di commercio di Cosenza è presente un unico dirigente. L'amministrazione tuttavia adotta misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare, sviluppa altre misure organizzative di prevenzione con effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

- rafforza le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione
- il dirigente prevede modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, sono preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- viene attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Pertanto, nelle aree a rischio le varie fasi procedurali vengono affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- viene programmata all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- si attua la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- si realizza una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

Con particolare riferimento alla rotazione straordinaria, l'amministrazione verifica la sussistenza; a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001. La valutazione

della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura.

Nel **2023** con l'adozione della nuova organizzazione Il Segretario generale unico dirigente ha adottato una serie di **deleghe di funzioni dirigenziali** alle nuove figure introdotte c.d. **EQ Elevate Qualificazioni**.

3.5.9.6 Tutela del whistleblower

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

L'art. 1, comma 51, della legge infatti ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'OECD13, la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La procedura di segnalazione illeciti aggiornata al **Decreto legislativo n 24/2023 - aggiornamento in attuazione della direttiva UE 2019/1937; e alle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023**, è allegata al presente documento.

Alla luce del **d.lgs 24/2023**, recante disposizione in materia di segnalazioni di condotte illecite, l'Ente ha infatti adottato le nuove linee guida allegato (allegato n.) e ha adeguato l'informativa privacy.

L'Ente ha adottato una **propria piattaforma** WhistleblowingPA, che offre tutte le garanzie di sicurezza relativamente alla riservatezza. È possibile accedere all'applicazione al seguente

url: <https://cameradicommerciodicosenza.whistleblowing.it/>

A questo indirizzo tutti i soggetti legittimati dalla normativa, tra cui dipendenti e collaboratori dell'ente, potranno fare segnalazioni in conformità con quanto previsto dal decreto legislativo n.24/2023.

In materia vige anche la competenza dell'Anac, l'attività di **vigilanza anticorruzione** dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge n. 190/2012, in un'ottica di **prevenzione** e non di repressione di singoli illeciti. L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

3.5.9.7 *Formazione*

La Camera di Commercio di Cosenza prevede un adeguato percorso di formazione in tema di anticorruzione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- un livello generale rivolto a tutti a dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- un livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, agli amministratori (componenti degli organi camerali), ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

I fabbisogni formativi sono individuati dal responsabile della prevenzione in raccordo con il dirigente e le iniziative formative saranno inserite nel Piano triennale della formazione.

I soggetti che erogano la formazione potranno essere di volta in volta scelti tra esperti della materia esterni all'amministrazione oppure tra operatori interni alla stessa, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house.

Nel 2023 l'ente ha realizzato un pacchetto formativo di 12 ore per tutti i dipendenti su anticorruzione e appalti, anche nel Piano Formattivo 2024 l'ente ha inserito al formazione anticorruzione.

3.5.9.8 *Patti di Integrità*

I patti d'integrità o i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

3.5.9.10 *Trasparenza e diritto di accesso civico generalizzato*

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativo integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, d.lgs. 33/2013).

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

L'art. 43 del D. Lgs. n. 33 del 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", prevede che all'interno di ogni amministrazione il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolta, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Tale scelta è stata seguita anche dalla Camera di commercio di Cosenza che ha nominato il Segretario Generale quale Responsabile della trasparenza. Il Responsabile della trasparenza

coordina e fornisce indirizzi rispetto alla pubblicazione nel sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della Camera, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento, secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e secondo le altre prescrizioni vigenti.

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

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, è necessario valutare la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sul sito istituzionale per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali²⁰.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

La Camera di commercio di Cosenza ha individuato quale RPD dal 1 gennaio 2022 il Dr Riccardo Maria Dante di Unioncamere.

²⁰ Cfr. Garante per la protezione dei dati personali, Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati.

L'amministrazione ha adottato e distribuito a tutti i dipendenti la Comunicazione di Servizio n. 4 del 30.12.2020, dove le misure sopra descritte sono ulteriormente dettagliate realizzando la consapevolezza della cultura etica da parte dei singoli dipendenti.

Misure generali per i contratti pubblici

La digitalizzazione delle procedure di gara rappresenta uno dei criteri ed obiettivi dettati dal legislatore nella legge delega n. 11/2016 per il recepimento delle direttive 23/2014/UE, 24/2014/UE, 25/2014/UE. Quest'ultima, infatti, ha imposto la progressiva digitalizzazione delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, attraverso la promozione di reti e sistemi informatici, sia per facilitare l'accesso delle micro imprese, piccole e medie imprese mediante una maggiore diffusione di informazioni, sia per garantire una maggiore trasparenza e pubblicità delle gare. In attuazione di tali criteri l'art. 58 del d.lgs. n. 50/2016 "Procedure svolte attraverso piattaforme telematiche di negoziazione" dispone che le stazioni appaltanti ricorrono a procedure di gara interamente gestite con sistemi telematici nel rispetto delle disposizioni del Codice, sancendo che l'utilizzo dei sistemi telematici non deve alterare la parità di accesso agli operatori o impedire, limitare o distorcere la concorrenza o modificare l'oggetto dell'appalto.

Deve ricordarsi, inoltre, che il PNRR ha tra i diversi obiettivi anche la modernizzazione del sistema nazionale degli appalti pubblici per il sostegno delle politiche di sviluppo, attraverso la digitalizzazione e il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni aggiudicatrici.

Nel 2021 l'Autorità ha approvato, ai sensi dell'art. 213, co. 2, del Codice, il bando tipo n. 1-2021, recante il disciplinare di gara per procedure di acquisto di servizi e forniture, di importo pari o superiore alla soglia di rilevanza comunitaria, da aggiudicarsi in base al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, svolte totalmente mediante strumenti informatici, che contribuisce anche alla realizzazione di alcuni importanti obiettivi posti dal PNRR.

Il bando tipo n. 1-2021 è un disciplinare di gara che presenta aspetti di complessità maggiore rispetto ad un mero bando di gara, tuttavia la Camera di commercio di Cosenza si uniformerà ai principi generali ivi illustrati.

In particolare le clausole su misure di prevenzione della corruzione funzionali ad aumentare il livello di trasparenza delle procedure e a prevenire fenomeni di illegalità e corruzione negli appalti pubblici, che contemplano:

- ✓ i protocolli di legalità;
- ✓ i controlli antimafia prima della stipula del contratto;
- ✓ l'istituto del rating di legalità;
- ✓ l'utilizzo delle white list;
- ✓ la tracciabilità dei flussi finanziari generati dal contratto.

3.5.10 Obiettivi strategici²¹

Come illustrato nel PNA 2022 l'obiettivo generale che l'Ente deve porsi è la tutela e la creazione del valore pubblico.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

²¹ [↩](#) Collegamento con il paragrafo 3.1 del PIAO "Valore pubblico: gli obiettivi strategici"

Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Essi vanno programmati dall'organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico. Pur in tale logica e in quella di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. L'organo di indirizzo continua a programmare tali obiettivi alla luce delle peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti dell'attività di monitoraggio sul Piano.

Pertanto, la Camera di commercio di Cosenza declina i suoi obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel modo seguente:

1. **Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder** (vd. indicatori: DFP 4.3 Grado di trasparenza dell'amministrazione. Obiettivo Strategico 3.1, OO3.1.5 – Garantire il rispetto degli obblighi in materia di "Trasparenza e Anticorruzione").
2. **Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"** (vd. indicatori OO4.1.1 Aumentare il livello di digitalizzazione e l'efficienza dei processi di lavoro)
3. **Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente** (Vd. indicatori OO3.1.3 Aumentare il livello di conoscenza degli stakeholder su servizi e attività della Camera di Commercio").

3.5.11 Monitoraggio e aggiornamento del piano²²

Le attività di monitoraggio e aggiornamento del piano sono descritte nel Capitolo 5 del PIAO.

²²  Collegamento con il capitolo 5 del PIAO "Monitoraggio"

3.5.12 SEZIONE TRASPARENZA

3.5.12.1 Premessa

Il 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) è intervenuto sulla normativa della trasparenza, abrogando e integrando vari obblighi di pubblicazione, introducendo l'istituto dell'accesso civico "generalizzato" ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, finalizzato al controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e alla promozione della partecipazione al dibattito pubblico.

Il D.Lgs. n. 97/2016, modificando l'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, ha inoltre stabilito la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza. Nel PTPCT deve pertanto essere presente una sezione dedicata alla trasparenza nella quale sono definite le modalità organizzative dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale camerale; il novellato art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 ribadisce inoltre che la "promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali".

3.5.12.2 Misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza e obiettivi

La Camera di Commercio di Cosenza, con ordini di servizio ha individuato i settori e gli uffici coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in quanto produttori o comunque detentori di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi della normativa vigente; gli ordini di servizio prevedono anche che tali uffici devono pubblicare nelle pagine della sezione del sito istituzionale <https://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/amministrazione-trasparente> i dati di propria pertinenza, rispettando la tempistica indicata.

Nell'allegato 5 alla sezione 3.5 sono riportati gli obblighi di pubblicazione con le relative attribuzioni di competenza e tempistiche. Ad integrazione è stato aggiunto il riepilogo degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato 9 del PNA 2022.

Il manuale sull'accesso civico "semplice" e "generalizzato", nel quale sono stati individuati procedure, ruoli e responsabilità per la gestione delle richieste dei cittadini e il relativo Registro sono pubblicati sul sito istituzionale <https://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/accesso-civico>.

La sezione Performance del presente PIAO include indicatori strategici e operativi finalizzati a misurare il livello di raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici in tema di "Trasparenza e Anticorruzione":

- A) Rispetto della normativa in materia di trasparenza da parte di tutti gli uffici camerale
- B) Rispetto della normativa generale in materia di anticorruzione e piena attuazione delle misure facoltative introdotte nel Piano Anticorruzione dell'Ente.

In particolare, tali obiettivi sono tradotti, in un'ottica di "cascading", in obiettivi strategici e operativi declinati come segue:

- **Rispetto della normativa in materia di trasparenza** (OS3.1 Promuovere la semplificazione, la tutela e la trasparenza del mercato)

- **Rispetto normativa generale in materia di anticorruzione e attuazione misure facoltative introdotte nel Piano Anticorruzione** (OO3.1.5 – Garantire il rispetto degli obblighi in materia di “Trasparenza e Anticorruzione”)
- **Individuazione di eventuali fabbisogni formativi specifici in materia di trasparenza e anticorruzione** (OS4.2 Qualificare e sviluppare le competenze del personale)
- **Revisione del codice di comportamento e disciplina del conflitto d'interesse** (OO3.1.5 – Garantire il rispetto degli obblighi in materia di “Trasparenza e Anticorruzione”)
- **Revisione pagine sito istituzionale e adempimenti privacy** (OO3.1.3 Aumentare il livello di conoscenza degli stakeholder su servizi e attività della Camera di Commercio).

In merito alla pubblicazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, va tenuto conto che il DM 132/2022 dispone all'art. 7 che il PIAO va pubblicato sul sito del DFP e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. A tale ultimo riguardo il PIAO, come i PTPCT, dovrebbero essere pubblicati in formato aperto (ad esempio HTML o PDF/A) sul sito istituzionale di un'amministrazione o ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti-Prevenzione della corruzione". A tale sotto-sezione si può rinviare tramite link dalla sottosezione di primo livello "Disposizioni generali". La pubblicazione può essere effettuata anche mediante link al "Portale PIAO" sul sito del Dipartimento della funzione pubblica (DFP). Il PIAO e i PTPCT e le loro modifiche restano pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti per cinque anni ai sensi dell'art. 8, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

Nel PNA 2022, per quanto riguarda la trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, l'Autorità ha inteso fornire alcuni suggerimenti volti a semplificare e a ridurre gli oneri in capo delle Amministrazioni centrali titolari di interventi.

In particolare, laddove gli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, rientrino in quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013, l'Autorità ritiene che gli obblighi stabiliti in tale ultimo decreto possano essere assolti dalle Amministrazioni centrali titolari di interventi, inserendo, nella corrispondente sottosezione di A.T., un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

Con riferimento ai Soggetti attuatori degli interventi – in assenza di indicazioni della RGS sugli obblighi di pubblicazione sull'attuazione delle misure del PNRR - si ribadisce la necessità di dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013.

In ogni caso, tali soggetti, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi.

Si raccomanda, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea.

Tale modalità di trasparenza consentirebbe anche una visione complessiva di tutte le iniziative attinenti al PNRR, evitando una parcellizzazione delle relative informazioni.

Anche i Soggetti attuatori, in un'ottica di semplificazione e di minor aggravamento, laddove i dati rientrino in quelli da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" ex d.lgs. n. 33/2013, possono inserire in A.T., nella corrispondente sottosezione, un link che rinvia alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

3.5.12.3 Vigilanza e monitoraggio sugli obblighi in materia di trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione viene effettuato semestralmente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3.5.12.4 Registro della Trasparenza

Nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2024, in tema di "Orientamento all'efficienza, affidabilità, trasparenza dei processi e prevenzione della corruzione", si conferma l'impegno costante della Camera nelle attività richieste dal Programma Anticorruzione e Trasparenza, così come previsto dalla Legge 190/2012 in tema di anticorruzione e dai D.Lgs. 33/2013 e 97/2016 in tema di trasparenza, e s.m.i., che rappresentano un passaggio rilevante di apertura al pubblico ed agli stakeholder.

La Camera utilizza una piattaforma proprietaria denominata "Registro della Trasparenza". Il Registro è attivo da dicembre 2018, al fine di regolamentare l'attività di rappresentanza di interessi particolari.

Le imprese si aspettano che il processo decisionale della Camera di Commercio sia il più aperto e trasparente possibile. Infatti, più aperto e trasparente è il processo, più è facile garantire una rappresentanza equilibrata ed evitare pressioni indebite o un accesso privilegiato alle informazioni o ai responsabili delle decisioni. Gli interlocutori di riferimento della Camera di Commercio hanno l'interesse a partecipare attivamente ai processi decisionali, perché la loro attività di rappresentanza degli interessi può essere fondamentale per portare a conoscenza dei decisori pubblici una serie di informazioni sostanziali, provenienti dagli attori sociali che conoscono direttamente i problemi specifici e le difficoltà di settore.

In tal modo l'attività di ricerca e informazione dei portatori d'interessi assume un ruolo utile per coloro che sono chiamati ad affrontare compiti pubblici, riducendo notevolmente il rischio di interventi non coerenti con le finalità attese.

Il Registro viene istituito soprattutto per rispondere a domande quali:

- Quali interessi sono rappresentati presso la Camera di Commercio?
- Chi rappresenta questi interessi, e per conto di chi?

La Giunta della Camera di Commercio di Cosenza nella seduta del 20 dicembre 2018 ha approvato il Codice di Condotta del Registro per la Trasparenza. La Camera ha realizzato esclusivamente con risorse interne all'Ente senza costi aggiuntivi la relativa sezione del sito web istituzionale <http://www.cs.camcom.gov.it/it/content/service/registro-trasparenza>.

3.5.13 SEZIONE ANTIRICICLAGGIO

La Camera di Commercio di Cosenza opera anche in tema di "Antiriciclaggio", sotto la guida del Segretario Generale (RPCT), in qualità di "Gestore" ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministero dell'interno 25 settembre 2015, come sancito dal comma 5 del medesimo articolo.

L'art. 6, comma 5, del suddetto Decreto prevede che la persona individuata come "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette normalmente coincide con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in una logica di continuità esistente fra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio.

Le normative attribuiscono determinate funzioni di controllo alle Camere di commercio, come avviene nel decreto legislativo 231 del 2007 e ss mm ii.

Le attività di controllo sull'antiriciclaggio sono affidate su indicazione del Segretario generale RPCT e previa **formazione specifica** al Responsabile del Registro Imprese, al Provveditorato e ai Responsabili che si occupano di contributi.

L'Ente camerale adotta **procedure interne** di valutazione idonee a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività delle segnalazioni alla UIF, la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti.

Il rischio è correlato alla circostanza che un utente, a insaputa del personale camerale, possa realizzare un'attività di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo utilizzando strumentalmente una delle seguenti attività:

- costituzione di start up;
- accordi di rete art 25;
- ottenimento di un contributo;
- ottenimento di un'autorizzazione (rileva soprattutto l'iscrizione nel registro degli assegnatari dei marchi di identificazione dei metalli preziosi);
- ottenimento di un appalto di lavori/servizi.

La segnalazione viene trasmessa senza ritardo alla UIF in via telematica, attraverso la rete internet, tramite il portale INFOSTAT-UIF della Banca d'Italia.

L'Ente adotta il kit elaborato da Unioncamere, previa formazione del 28 gennaio 2022, come da nota UC acquisita al prot. 584 del 14.01.2022.

Il PNA 2022 ha rafforzato l'importanza delle misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del decreto antiriciclaggio d.lgs. n. 231/2007 spiegando come si pongano nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del "valore pubblico".

I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumento di creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

3.5.14 Allegati al paragrafo "Rischi corruttivi e trasparenza"

1. Relazione RPCT 2023;
2. Mappatura dei processi 2.2 Schede di Rischio;
3. Codice di comportamento aggiornato 2023 accompagnato dalla relazione illustrativa;
4. Procedura segnalazione condotte illecite aggiornata 2023;
5. Obblighi di trasparenza (aggiornato con l'allegato 9 al PNA 2022 in materia di contratti);
6. Kit antiriciclaggio.