



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO

CCIAA di Torino

Il Piano integrato di attività e organizzazione 2022

Approvato il 27 giugno 2022

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
1.1 Mission della CCIAA.....	3
1.2 Perimetro delle attività svolte.....	3
1.3 Descrizione della struttura organizzativa.....	4
1.4 Le risorse economiche disponibili.....	6
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	10
2.1 Analisi del contesto esterno e interno.....	10
2.2 I dati consolidati.....	10
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	16
3.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici.....	16
3.2 Performance operativa.....	29
3.3 Performance individuale.....	39
3.4 Pari opportunità	44
3.5 Rischi corruttivi e trasparenza.....	47
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO.....	51
4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa.....	51
4.2 Organizzazione del lavoro agile.....	51
4.3 Semplificazione delle procedure.....	54
4.4 Fabbisogni del personale e di formazione.....	56
5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO.....	66

Premessa

Alla luce di quanto previsto dal D.L. 80/2021, art. 6, a partire dal 2022, le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti sono tenute ad adottare un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che dovrebbe rappresentare una sorta di «testo unico della programmazione», sostituendo i vari documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi intervenuti in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

L'adozione del primo PIAO, fissata dal decreto entro 31 gennaio, avrebbe dovuto essere preceduta da uno o più DPR volti ad abrogare *“gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”* (il PIAO appunto, art. 6 comma 5 DL 80/2021) e dall'adozione mediante decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di *“un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni”* (art. 6 comma 6 DL 80/2021).

Tutti i termini sono stati posticipati dal cd decreto milleproroghe (art. 1 c. 12 L. 228 del 30 dicembre 2021). In particolare: il termine per l'adozione del DPR e del decreto ministeriale sono stati prorogati al 31 marzo con conseguente differimento del termine per l'adozione del primo PIAO al 30 aprile (e contestuale “sospensione” fino alla medesima data di una serie di sanzioni previste per la mancata adozione dei documenti di pianificazione).

Conseguentemente, con delibere n. 62 e 63 del 26 aprile 2022, l'ente ha approvato il Piano delle performance e il Piano anticorruzione e con delibera n. 81 del 24 maggio 2022 il piano dei fabbisogni di personale.

Successivamente, con il DL 36 del 30 aprile, il termine per l'adozione del PIAO e quello per la sospensione delle sanzioni sono stati nuovamente prorogati al 30 giugno.

Il presente documento viene dunque predisposto da un lato tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida messe a disposizione da Unioncamere per le Camere di commercio da ultimo nel mese di giugno, dall'altro dei citati documenti di pianificazione già adottati dall'ente e in corso di attuazione.

1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 – Mission della CCIAA

La Camera di commercio di Torino, istituita nel 1825, in virtù della legge 580/1993 e successive modifiche, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo.

In particolare, la Camera di commercio di Torino intende avere un ruolo propulsivo dello sviluppo locale agendo sui diversi temi previsti dalla normativa e, negli ultimi anni, dando attuazione a specifici progetti condivisi con il MISE in ambito di orientamento al lavoro e alle professioni, turismo e valorizzazione del patrimonio culturale e digitalizzazione.

1.2 – Perimetro delle attività svolte

La ridefinizione del perimetro delle attività delle Camere operata dalla riforma della legge 580/1993 ha confermato funzioni di interesse generale per le imprese introducendo anche nuovi ambiti di attività che possono essere sintetizzati come segue:

- semplificazione e trasparenza;
- tutela e legalità;
- digitalizzazione;
- orientamento al lavoro e alle professioni;
- sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti;
- internazionalizzazione;
- turismo e cultura;
- ambiente e sviluppo sostenibile



1.3 – Descrizione della struttura organizzativa

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

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

L'ente si avvale, inoltre, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico avvalendosi di una struttura tecnica di supporto (individuata nel settore "Progetti direzionali, sistemi di controllo interno e di gestione").

Con decreto del Presidente della Giunta Regionale del 20/02/2020 sono stati nominati i Componenti del Consiglio camerale per il quinquennio 2020-2025. Il Consiglio si è dunque insediato il 2 marzo 2020 e la Giunta camerale è stata eletta con deliberazione del 14/04/2020.

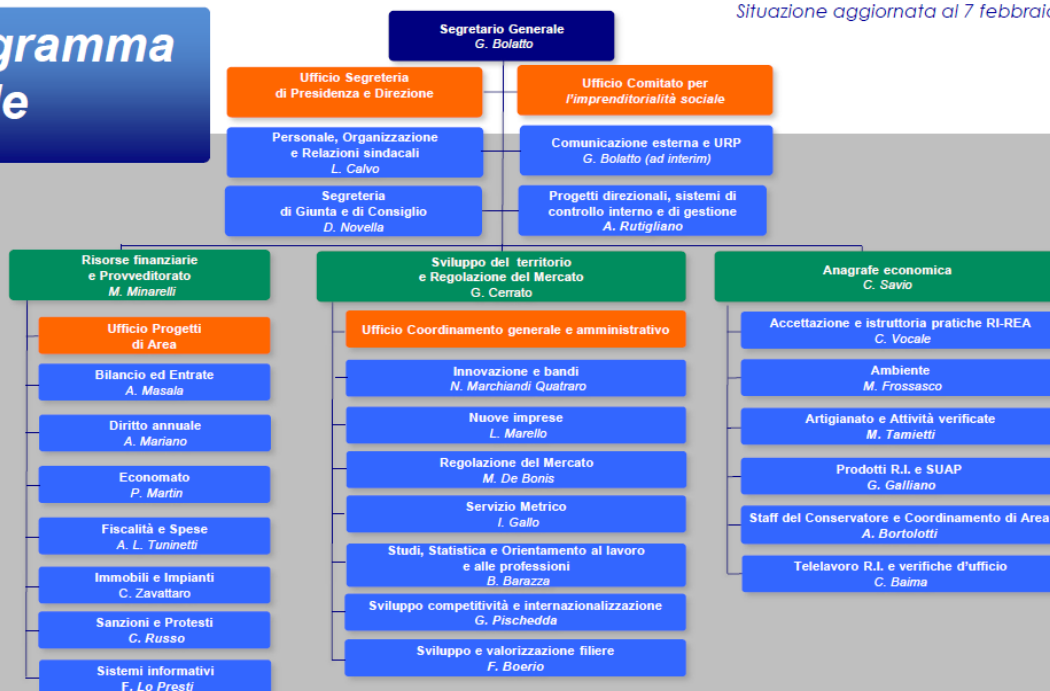
Per ulteriori informazioni sugli organi si rinvia alla specifica sezione del sito camerale <https://www.to.camcom.it/amministrazione-trasparente/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo>.

La struttura amministrativa dell'ente, suddivisa in Aree e in Settori, è guidata dal Segretario Generale, Guido Bolatto, con il supporto dei dirigenti.

L'organigramma ad oggi prevede, oltre agli uffici di staff al Segretario Generale, tre Aree (unità organizzative), ciascuna con un ufficio di coordinamento. Ogni Area si divide in ulteriori unità per un totale di ventiquattro settori.

Organigramma generale

Situazione aggiornata al 7 febbraio 2022

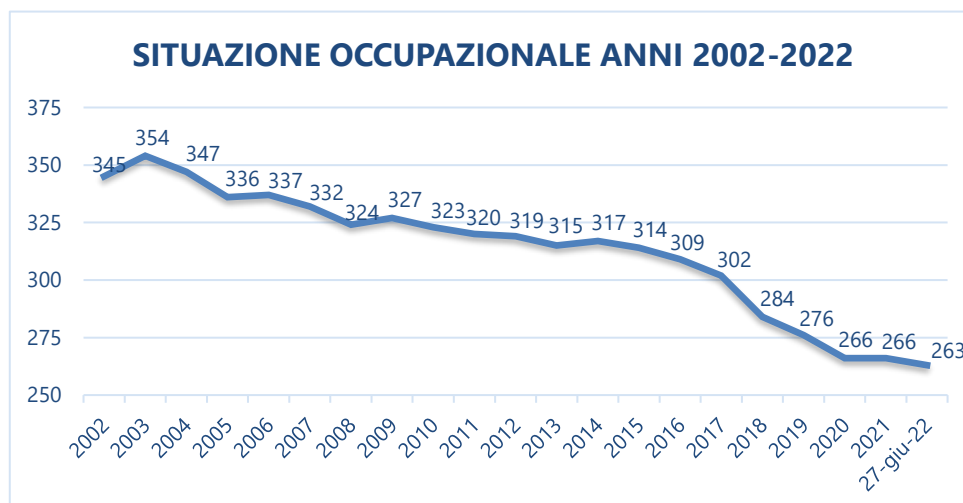


- Struttura di vertice
- Struttura di staff o di progetto
- Area
- Settore



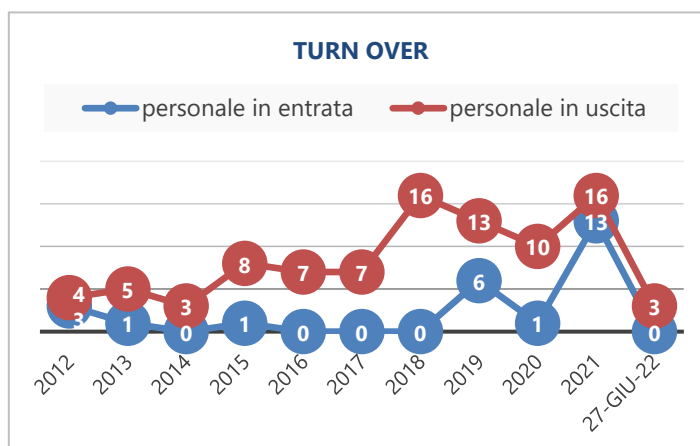
Le norme particolarmente restrittive in materia di assunzioni in ambito camerale – ossia il susseguirsi di forti vincoli, prima, e totali blocchi assunzionali, dopo, l’approvazione del D.Lgs 2019/2016 di riforma del sistema camerale – nonché i rallentamenti subiti, a causa della situazione emergenziale da Covid-19, nelle procedure di selezione di nuovo personale avviate negli ultimi anni, hanno via via determinato la diminuzione e il progressivo invecchiamento del personale dell’Ente rendendo del tutto impossibile garantire l’ottimale copertura della dotazione organica; alla fine del 2021 la Camera di commercio di Torino contava dunque 266 dipendenti a tempo indeterminato (a fronte di una dotazione organica di 308 unità) così ripartiti: 4 di categoria dirigenziale, 89 di categoria D, 157 di categoria C, 16 di categoria B.

La tabella seguente illustra il progressivo decremento registrato dalla situazione occupazionale dell’Ente negli anni.



Il turnover della Camera di commercio, pur attenuato dalla possibilità di assumere nuovamente a partire dal 2019, mostra un netto saldo negativo:

TURN OVER				
ANNO	CESSAZIONI (pensionamenti, dimissioni volontarie, ...)	MOBILITA' (verso altri Enti)	ASSUNZIONI	SALDO TURN OVER
2012	3	1	3	-1
2013	5	0	1	-4
2014	3	0	0	-3
2015	7	1	1	-7
2016	6	1	0	-7
2017	5	2	0	-7
2018	14	2	0	-16
2019	11	2	6	-7
2020	9	1	1	-9
2021	15	1	13	-3
27 giu 2022	3	0	0	-3



Il trend negativo dell'andamento del personale in servizio registratosi negli ultimi anni si protrarrà anche nell'immediato futuro, ossia, anche nel triennio 2022-2024. Costituisce dunque una priorità per l'Ente procedere all'inserimento di nuove risorse per sopperire almeno in parte alle numerose cessazioni già intervenute o che si verificheranno nel breve-medio periodo al fine di garantire la funzionalità degli uffici ed una efficiente erogazione dei servizi.

Dotazione organica	
Rimodulata con deliberazione n. 81 del 24 maggio 2022	N.
Dirigenti	7
Personale di Cat. D	109
Personale di Cat. C	172
Personale di Cat. B	20
Personale di Cat. A	0
TOTALE	308

Personale in servizio per categoria			
al 31/12/2021	Uomini	Donne	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	2	1	3
Personale di Cat. D	22	67	89
Personale di Cat. C	35	122	157
Personale di Cat. B	3	13	16
Personale di Cat. A	0	0	0
TOTALE	63	203	266

Personale in servizio per Area	
al 31/12/2021	N.
Segretario Generale	1
Uffici di staff al Segretario generale	29
Area Anagrafe economica	96
Area Risorse finanziarie e Provveditorato	70
Area Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato	70
TOTALE	266

L'ente opera anche attraverso due Aziende speciali al fine sostenere l'economia locale o suoi specifici settori: si tratta di Torino Incontra Centro Congressi e del Laboratorio Chimico che contano rispettivamente 12 e 17 dipendenti tempo indeterminato.

La mission camerale è anche svolta attraverso le partecipate dell'ente (per ulteriori informazioni in merito si rinvia alla specifica sezione del sito camerale <https://www.to.camcom.it/amministrazione-trasparente/societa-partecipate>).

Più in generale, la Camera di commercio di Torino opera all'interno di un sistema di relazioni consolidato, con istituzioni forti e strutturate non solo a livello locale, ma anche nazionale ed europeo oltre a far parte di reti internazionali per promuovere la ricerca in Europa, per consentire indagini sui brevetti depositati anche in altri Paesi e per informare le imprese su iniziative e bandi europei.





Inoltre, l'ente opera con enti e istituzioni locali, secondo un modello di coordinamento e collaborazione consolidato sul territorio (in particolare, con Regione, Provincia e Comuni), con l'Agenzia delle Entrate, INPS e INAIL per la semplificazione degli adempimenti d'impresa; con ordini professionali, associazioni di categoria e dei consumatori per favorire la trasparenza del mercato.

1.4 – Le risorse economiche disponibili

Si riportano qui di seguito i principali valori di bilancio riferibili agli esercizi 2017-2022: sono rappresentate le voci che compongono il Conto economico, lo Stato patrimoniale e i più significativi indicatori di bilancio (ratios), che consentono di valutare la sostenibilità economica, la solidità patrimoniale e la salute finanziaria dell'Ente.

I progetti e le attività dei prossimi anni saranno sviluppati conformemente alle cinque linee e i sette macro-temi delineati dal Piano strategico pluriennale della Camera di commercio di Torino per il quinquennio 2020-2024. Con il documento approvato dal Consiglio il 15 dicembre 2020, l'Ente si è impegnato a puntare su digitalizzazione e riorganizzazione dei servizi per rafforzare il rapporto con l'utenza in termini di fiducia e accessibilità dei servizi. Nei prossimi anni continuerà l'impegno dei diversi settori camerali a divulgare in modo capillare le iniziative a favore del territorio, grazie anche a una comunicazione sempre più "social", e a intensificare le attività ad alto contenuto innovativo e digitale, in modo da rendere sempre meno burocratico e più trasparente il contatto con gli utenti.

Per l'anno in corso il valore degli interventi economici continua a essere fortemente influenzato dalla possibilità, offerta nuovamente alle Camere di commercio per il triennio 2020-2022, di incrementare l'importo del tributo diritto annuale del 20%, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 comma 10 della legge 580/93, per realizzare progetti di importanza cruciale a favore delle imprese del territorio.

Proseguirà inoltre l'impegno dell'Ente verso il territorio della provincia da indirizzarsi tenendo ben presente l'effetto che ha avuto ed avrà sul tessuto imprenditoriale italiano la pandemia dovuta alla diffusione del virus SARS COVID 19. L'epidemia ha anche influito sull'operatività interna dell'ente, che nel futuro applicherà lo smart working, non più come misura emergenziale ma come modalità di lavoro alternativa a quella tradizionale, con conseguente ripensamento dei processi di lavoro in una logica di orientamento al risultato e alla soddisfazione delle esigenze dell'utenza.

Per il 2021 l'Ente ha necessariamente contenuto la spesa per l'acquisto di beni e servizi secondo le indicazioni imposte dalla normativa vigente in tema di contenimento della spesa pubblica e, per ciò che attiene la determinazione del provento derivante dalla riscossione del diritto annuale, ha considerato il trend della congiuntura economica a livello provinciale (variazione del PIL), così come della mortalità delle imprese come già registrato nel 2020/2021.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2017-2022)						
	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Preventivo 2022
Diritto annuale	23,75	26,98	26,75	25,15	26,57	24,99
Diritti di segreteria	8,87	9,35	9,24	8,75	9,02	8,58
Contributi e trasferimenti	1,99	2,1	2,47	3,32	2,50	2,30
Proventi da gestione di servizi	0,6	0,49	0,42	0,20	0,19	0,29
Variazioni rimanenze	0,06	-0,03	-0,02	-0,01	-0,05	
Proventi correnti	35,27	38,88	38,87	37,41	38,21	36,15
Personale	12,3	12,53	12,29	12,33	12,36	12,36
Quote associative	2,11	2,03	2,07	2,18	2,18	2,20
Costi di funzionamento						
Organi istituzionali	0,19	0,19	0,17	0,14	0,14	0,24
Altri costi di funzionamento	10,57	11,08	13,28	11,55	11,55	12,90
Interventi economici	5,13	9,09	12,29	19,05	13,05	13,25
Ammortamenti e accantonamenti	8,48	8,44	8,57	11,86	9,13	9,05
Oneri correnti	38,78	43,36	48,67	62,95	48,42	50,00
Risultato Gestione corrente	-3,51	-4,48	-9,80	-25,54	-10,20	-13,85
Risultato Gestione finanziaria	0,13	3,65	16,32	32,82	4,03	4,09
Risultato Gestione straordinaria	1,84	2,46	2,67	1,35	3,06	0,73
Rettifiche Attivo patrimoniale	-0,61	-0,16	-0,14	0,06		
Risultato economico della gestione	-2,15	1,48	9,05	8,70	-3,11	-9,03

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2017-2021)					
	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Immobilizzazioni immateriali	0,28	0,04	0,02	0,01	0,03
Immobilizzazioni materiali	33,5	32,07	31,42	30,19	32,20
Immobilizzazioni finanziarie	111,72	86,31	70,76	50,65	62,60
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	145,5	118,42	102,2	80,84	94,82
Rimanenze	0,4	0,37	0,35	0,36	0,31
Crediti di funzionamento	14,44	14,21	15	12,87	17,48
Disponibilità liquide	8,42	16,62	34,57	58,7	50,90
ATTIVO CIRCOLANTE	23,26	31,2	49,92	71,93	68,68
Ratei e risconti attivi	0,85	0,02	0,08	0,08	0,15
TOTALE ATTIVO	169,62	149,64	152,2	152,85	163,66

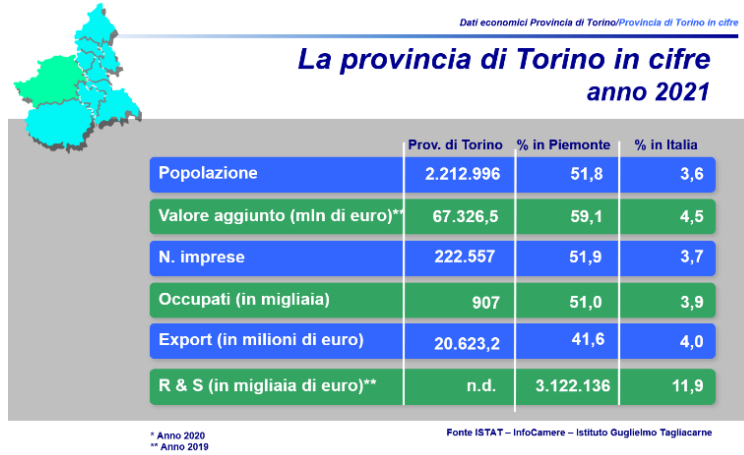
Passivo e Patrimonio netto (anni 2017-2021)					
	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Debiti di finanziamento	0,03	0,07	0,03	0,14	0,14
Trattamento di fine rapporto	13,52	13,46	13,21	13,26	13,34
Debiti di funzionamento	19,30	24,17	30,52	38,85	39,20
Fondi per rischi e oneri	1,62	1,30	1,39	1,72	2,02
Ratei e risconti passivi	2,31	0,77	0,59	1,41	0,23
TOTALE PASSIVO	36,79	39,78	45,74	55,38	54,93
Avanzo patrimoniale	65,58	63,43	64,90	73,95	82,65
Riserva di partecipazioni	69,40	44,96	32,51	14,82	29,19
Risultato economico dell'esercizio	-2,15	1,48	9,05	8,70	-3,11
PATRIMONIO NETTO	132,83	109,86	106,46	97,47	108,73

Ratios di bilancio (anni 2017-2020)						
	Anno	Anno	Anno	Anno	Anno	
	2017	2018	2019	2020	2021	
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	Indice equilibrio strutturale <i>9 Valore segnaletico: indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>	-3,32	-3,28	0,90	-12,44	ND
	Equilibrio economico della gestione corrente <i>9 Valore segnaletico: misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti</i>	109,95	111,52	125,21	168,28	126,7
	Equilibrio economico al netto del FDP <i>9 Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo</i>	107,68	109,61	123,24	166,25	ND
SOLIDITÀ PATRIMONIALE	Indice di struttura primario <i>9 Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio</i>	91,29	92,77	104,17	120,56	114,66
	Indice di indebitamento <i>9 Valore segnaletico: indica l'incidenza del capitale di terzi sul totale del capitale investito</i>	1,28	1,36	1,43	1,57	1,51
SALUTE FINANZIARIA	Indice di liquidità immediata <i>9 Valore segnaletico: misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo</i>	42,17	66,72	109,42	145,58	124,25
	Capitale circolante netto (CCN) <i>9 Valore segnaletico: indica l'attitudine a far fronte agli impieghi finanziari di breve periodo con l'attivo circolante e, quindi, se c'è una copertura delle immobilizzazioni attraverso le fonti del capital permanente</i>	2,34	5,73	18	31,36	27,47
	Margine di Struttura finanziaria <i>9 Valore segnaletico: permette di valutare la capacità di far fronte ai debiti a breve termine mediante la liquidità disponibile o con i crediti a breve</i>	111,18	122,5	156,4	177,31	166,65
	Margine di tesoreria <i>9 Valore segnaletico: permette di valutare la capacità di far fronte agli impegni di breve termine con la più liquida dell'attivo circolante (liquidità immediate e differita)</i>	1,94	5,36	17,65	31,00	27,16

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

2.1 Analisi del contesto esterno e interno

La provincia di Torino conta 222.557 imprese registrate, 907mila occupati e più di 2,2 milioni di residenti.

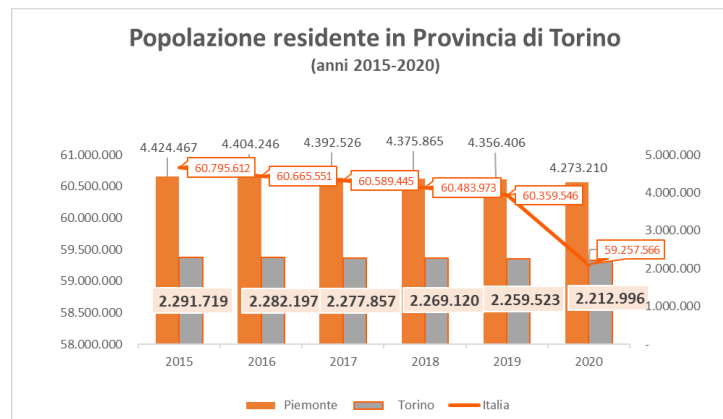


2.2 I dati consolidati

Popolazione

La popolazione residente nel torinese a fine 2020 era pari a 2.212.996 abitanti, di cui quasi il 51,6% è di genere femminile; si tratta indicativamente del 3,6% della popolazione italiana e del 51,8% di quella piemontese.

Dal 2015, la popolazione della Città Metropolitana di Torino presenta una lieve, ma costante diminuzione. Tale andamento non è però omogeneo: mentre negli ultimi anni, la popolazione del comune centrale è diminuita in modo anche significativo, la popolazione residente nella cintura metropolitana è rimasta sostanzialmente stabile. Nel 2020 si contano 205.998 stranieri residenti (-7,3% rispetto al 2019).



Turismo

Nell'ultimo decennio è aumentata la visibilità internazionale del Piemonte e della Provincia di Torino, grazie al connubio di paesaggi naturalistici, importanti location storiche e all'offerta enogastronomica, che ha saputo attrarre sia turisti italiani che turisti stranieri.

Dall'anno successivo alle Olimpiadi l'incremento nell'area del torinese è stato costante fino al 2019, anno in cui si è raggiunto una quota pari a 14.932.815 presenze.

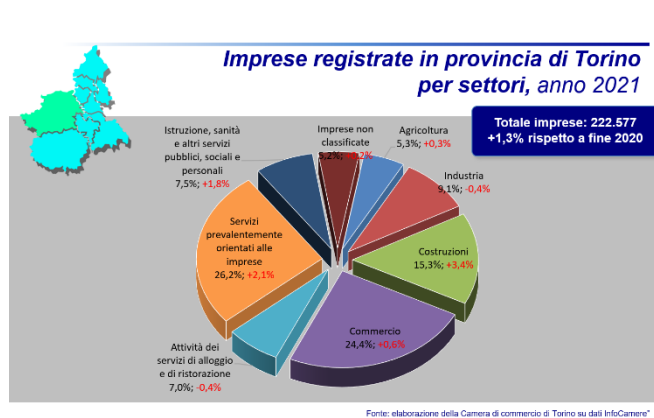
Purtroppo, a causa delle limitazioni alla mobilità richieste per contenere il contagio pandemico, nel 2020 il territorio della Città Metropolitana di Torino è quello delle ATL Piemontesi che ha registrato la maggiore contrazione complessiva: -58% di presenze e -66% di arrivi. A fine 2020 gli arrivi totali ammontavano a quasi 943 mila e le

presenze totali a 3 milioni¹.

Le imprese

A fine 2021 le imprese registrate alla Camera di commercio di Torino ammontavano a 222.577 unità. Con un aumento di +2.229 unità il tessuto imprenditoriale torinese cresce rispetto al 2020: il tasso di crescita si attesta a +1,64%, migliore di quello piemontese e italiano.

Quanto alla dinamica del sistema imprenditoriale torinese, il 2021 ha registrato a variazioni diverse non solo a confronto con l'anno precedente, ma anche rispetto al decennio trascorso nel suo complesso: si è assistito contemporaneamente ad un recupero significativo delle iscrizioni, ritornate ai livelli pre-Covid (14.148, +2.229 rispetto al 2020), mentre il flusso di cessazioni si è ridotto ulteriormente, sino a far registrare un nuovo record minimo (10.555, -1.003). Si tratta del primo anno, dal 2012 ad oggi, in cui le iscrizioni superano così ampiamente le cessazioni (+ 3.593).



La crescita ha coinvolto quasi tutti i principali comparti, a partire dai servizi prevalentemente orientati alle imprese che si confermano il primo settore per presenza (il 26,2% del totale) e dove la variazione di stock ha toccato il +2,1% rispetto al 2020, dato non solo in netto miglioramento rispetto all'anno precedente, ma anche in crescita rispetto al trend registrato pre-pandemia, quando l'aumento della consistenza era del +0,8%. Ottima la performance del settore delle costruzioni (+3,4%; il 15,3%), che già nel 2020 aveva fatto segnare una tendenza positiva dopo anni di contrazione. Continua la crescita dei servizi maggiormente destinati alle persone (+1,8%), dato in linea con l'andamento registrato l'anno precedente in piena emergenza sanitaria ma che, rispetto al 2019, segna una decelerazione. Dopo un decennio di contrazione, nel 2021 si evidenzia una ripresa anche nel settore del commercio (+0,6%) e dell'agricoltura (+0,3%).

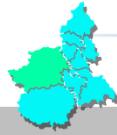
Segnali di sofferenza si registrano ancora tra le imprese dell'industria manifatturiera (il 9,1%) che, sebbene in miglioramento, riportano ancora una consistenza in leggera flessione (-0,4%). Calano, invece, le attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (il 7,0%) – uno dei settori maggiormente colpiti e penalizzati dalle restrizioni legate all'emergenza sanitaria: se nel 2020 lo stock imprenditoriale segnava ancora un andamento positivo, nel 2021 la diminuzione di questo settore tocca il -0,4%.

Gli scambi commerciali

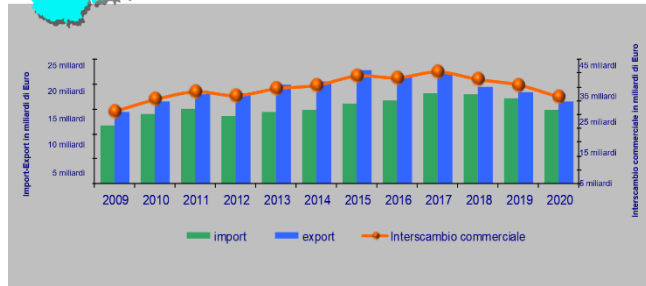
Nel 2020 le vendite torinesi all'estero (pari a 16,5 miliardi di euro) hanno toccato una flessione dell'11,8% rispetto all'anno precedente, performance migliore rispetto a quella piemontese (-12,7%); le importazioni, anch'esse in diminuzione (-13,2%), si assestano a 14,8 miliardi di euro. Risulta ancora positivo il saldo della bilancia commerciale (1,667 miliardi di euro), in aumento rispetto a quanto rilevato nel 2019 (1,602 miliardi di Euro).

Il ruolo preponderante del commercio estero nel sostenere il processo di internazionalizzazione del sistema imprenditoriale provinciale emerge chiaramente: Torino, infatti, è la seconda provincia italiana esportatrice dopo Milano; nella graduatoria dell'import si posiziona al terzo posto, dopo Milano e Roma.

¹ Fonte: Osservatorio Turistico della Regione Piemonte



Provincia di Torino: commercio estero anni 2009 – 2020

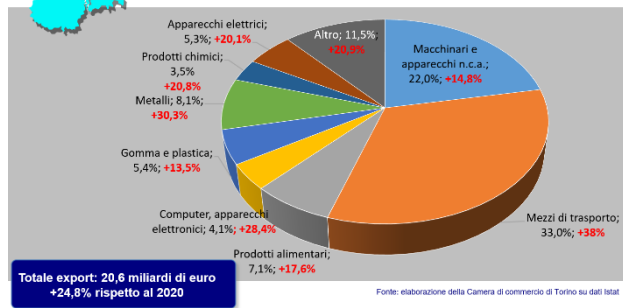


Fonte: elaborazione della Camera di commercio di Torino su dati Istat

Con il 33% delle vendite all'estero, i mezzi di trasporto si confermano la principale voce dell'export torinese anche nel 2021, seguiti dai macchinari e apparecchi elettrici n.c.a (22%).



L'export della provincia di Torino per settori anno 2021 e variazione % 2021/2020

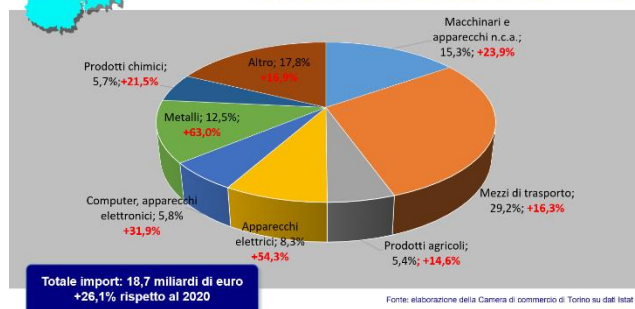


Fonte: elaborazione della Camera di commercio di Torino su dati Istat

I mezzi di trasporto rappresentano anche la principale merce acquistata dalla provincia di Torino sui mercati esteri (il 29,2% con una variazione rispetto al 2020 di +16,3%), al secondo posto le macchine e gli apparecchi n.c.a. (il 15,3%;+23,9%), al terzo i metalli (12,5%; +63%).



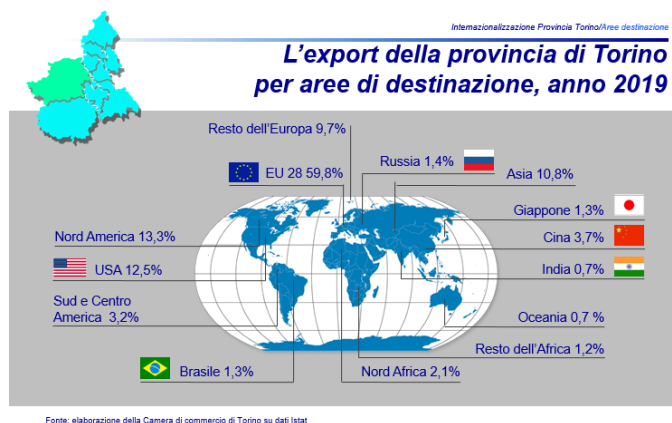
L'import della provincia di Torino per settori anno 2021 e variazione % 2021/2020



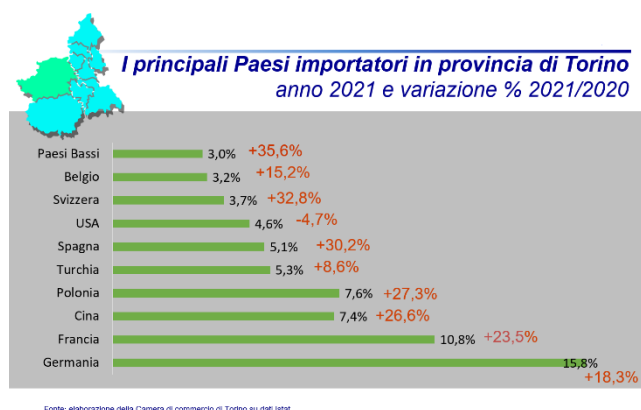
Fonte: elaborazione della Camera di commercio di Torino su dati Istat

I mercati di sbocco delle merci torinesi rimangono ancora confinati principalmente all'interno dell'Unione Europea dei 27, benché i partner tradizionali della provincia torinese – Francia e Germania– abbiano visto diminuire la propria quota a favore della “nuova Europa” – ad esempio Polonia. Complessivamente, infatti, il mercato europeo dei 27 assorbe il 52,1% dell'export: la Germania continua ad essere il principale partner commerciale della provincia di Torino con il 13% dell'export complessivo ed un aumento dell'export del +25,6%; la Francia si conferma per il secondo anno al secondo posto, (il 12,8% del totale), sebbene con un aumento nel 2021 del +16,4% rispetto all'anno precedente. Seguono Spagna (5,4%; +22,1%), Polonia (5,2%; -2,8%) e Belgio (2,7%; +26,3%).

I mercati asiatici acquistano merci torinesi per una quota pari al 13,9% (Cina 4,4%; Giappone 1,2%); il continente nordamericano ha un peso dell'11,4%, con in primis gli Stati Uniti (10,7%), mentre il Centro e Sud America pesano il 3% (con il Brasile al 1,2%).



Riguardo invece i mercati dai quali la Provincia di Torino si rifornisce, nel 2021 la Germania (il 15,8% dell'import totale) ha registrato un aumento del +18,3%; seguono la Francia (10,8%; +23,5%) e la Cina (7,4%; +26%).



In base agli ultimi dati a disposizione, lo scenario economico nazionale e internazionale sono inevitabilmente legati al recente conflitto russo-ucraino.

Secondo l'ultimo report di S&P Global Ratings i Paesi dell'Eurozona, importatori netti di energia, subiranno "un rallentamento, con l'aumento dei prezzi del petrolio e del gas in risposta al conflitto russo-ucraino. Sarà in particolare il potere d'acquisto delle famiglie a indebolirsi, con un'inflazione che dovrebbe raggiungere il 5% quest'anno e rimanere sopra il 2% nel 2023". Anche in Italia ("Rapporto di previsione sull'economia italiana", Centro Studi di Confindustria), il quadro già difficile per il perdurare della pandemia, con scarsità di materie prime, ritardi nei tempi di consegna e rincari delle commodity è ulteriormente peggiorato a causa della crisi militare.

Per quanto riguarda la valutazione del contesto esterno con riferimento specifico alla casistica di fatti di corruzione (criminosi o oggetto di procedimenti per danno erariale) verificatisi nella provincia di Torino e idonei ad incidere sulla misura del rischio collegata alle attività dell'Ente, data la scarsità e non omogeneità di dati disponibili, si ritiene necessario attendere la pubblicazione dei risultati del progetto ANAC "Misurazione territoriale del rischio di corruzione e promozione della trasparenza".

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

La pianificazione strategica della Camera di commercio di Torino si sviluppa in coerenza con le finalità assegnate agli enti camerali (descritte ai punti 1.1. e 1.2) e tende alla creazione di valore pubblico sul territorio. Lo schema sottostante rappresenta le 5 linee di azione individuate dall'attuale organo di indirizzo.



Più nel dettaglio, la pianificazione del triennio 2022-2024 si articola come qui sotto rappresentato.

Gli indicatori di semplificazione e anticorruzione riportano nella descrizione rispettivamente le lettere **S** e **A**.

Quanto al **valore pubblico**, dal 2020 ad oggi la Camera di commercio di Torino ha collaborato con il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico, istituito presso il Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Ferrara, alla realizzazione di un progetto sperimentale sul Valore Pubblico coordinato da Unioncamere nazionale. Attraverso l'analisi degli strumenti e dei processi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance in uso presso la Camera e presso il centro di Ricerca, si è inteso misurare la rispondenza dell'attività dell'ente torinese (e, in particolare, di un set di indicatori) in termini di impatti sul territorio di riferimento, in particolare sotto il profilo di efficienza ed efficacia, e a quantificarne il relativo valore.

Per il 2022 l'ente torinese ha quindi inserito nella propria pianificazione gli indicatori di sistema individuati da Unioncamere; tali obiettivi/indicatori, contrassegnati con la lettera **C**, sono riconducibile a politiche di creazione del valore aggiunto di sistema.

1 - 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE
Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale

Obiettivo strategico OS01.1.1 - Garantire nel tempo la salute organizzativa dell'ente camerale					
Descrizione		<i>Svolgimento della mission camerale mantenendo l'equilibrio economico dell'ente anche mediante un'adeguata organizzazione interna</i>			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
EC05.1 C Indice di struttura primario Misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio. (Tipologia: Salute economica)	Patrimonio netto / Immobilizzazioni		>= 105,00 %		
EC07 C Capacità di generare proventi Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria. (Tipologia: Efficacia)	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)		>= 13,00 %		
B3.1_02 C Percentuale di incasso del Diritto annuale Indica la quota di Diritto Annuale incassata entro la scadenza del 31/12. (Tipologia: Efficacia)	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni / Diritto Annuale al netto di interessi e delle sanzioni		>= 75,00 %		
EC27 C Indice equilibrio strutturale Indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali (Tipologia: Salute economica)	(Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali) - Oneri strutturali (Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale)) / Proventi strutturali (Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali)		>= -7,00 %		
kpi1.1.1_03 Tasso assenteismo SOGLIA 9% (Tipologia: Outcome)	Giorni di assenza anno N. (al netto di ferie e periodi di congedo maternità, assenze dovute al Covid a titolo di: malattie, quarantene, permessi e congedi straordinari) / Giorno lavorativo complessivi anno N (Fonte Report)	6,43 %	<= 8,00 %	<= 7,00 %	= 7,00 %

Obiettivo strategico OS02.1.1 - Garantire nel tempo la qualità dei servizi erogati					
Descrizione		<i>Garantire la qualità dell'attività amministrativa dell'ente e dei servizi all'utenza (anche interna) anche mediante l'individuazione di standard di qualità dei servizi obbligatori</i>			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi2.1.1_01 Soddisfazione utenti/imprese su servizi dell'ente SOGLIA 70% (Tipologia: Qualità)	E' il numero di utenti che ha espresso una valutazione in termini di soddisfazione sul singolo servizio / n. totale utenti-imprese E' il n. totale utenti-imprese che hanno espresso una valutazione	97,71%	>= 85,00 %	>= 85,00 %	>= 85,00 %
kpi2.1.1_02 Misurazione tempi medi evasione pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva SOGLIA 4 GG (Tipologia: Efficienza)	Misurazione Infocamere dei tempi medi evasione le pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva al netto di sabati e domeniche (Fonte Infocamenre)	1,92 gg	<= 2,00 gg		
Obiettivo strategico OS03.1.1 - Diffondere l'utilizzo degli strumenti digitali nell'ente come elemento di miglioramento dell'efficienza interna e di semplificazione del rapporto con l'utenza					
Descrizione		<i>Incrementare e migliorare l'utilizzo degli strumenti digitali per attività o servizi dell'ente al fine di migliorare l'efficienza interna e rendere fruibili servizi a distanza nel periodo dell'emergenza</i>			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi3.1.1_01 S Ampliare utilizzo provvedimenti automatici RI Incremento provvedimenti automatici RI SOGLIA 10% (Tipologia: Efficienza)	Numero provvedimenti automatici emessi nel nell'anno N (meno) Numero provvedimenti automatici emessi nel nell'anno (N-1) / Numero provvedimenti automatici emessi nel nell'anno (N-1) (Fonte Report Registro Imprese)		>= 20,00 %		
kpi3.1.1_02 S Mantenimento di servizi fruibili a distanza dall'utenza (Tipologia: Qualità)	N. servizi mantenuti anche a distanza fra quelli individuati N. servizi mantenuti anche a distanza fra quelli individuati: virtuale codici Ateco; sportello virtuale assistenza artigiana; sportello virtuale ambiente; servizio assistenza a imprese e PA su attività sospese e nuove attività in deroga (su richiesta); carte tachigrafiche; CNS; stampa certificati origine presso imprese; certificati interruzione attività per forza maggiore; potenziamento video-formazione / N. totale servizi individuati da mantenere anche a distanza (Fonte report)	1,00 N.	= 1,00 N.	= 1,00 N.	
kpi3.1.1_03 S Digitalizzazione libri digitali Area Anagrafe Attivazione del servizio per la tenuta dei libri d'impresa digitali, con relativa pubblicazione sul sito internet camerale (Tipologia: Efficienza)	Data attivazione del servizio per la tenuta dei libri d'impresa digitali, con relativa pubblicazione sul sito internet camerale (Fonte Report Registro Imprese, sito web)		Entro 31/12/2022		

kpi3.1.1-04 Procedura d'ufficio per l'attribuzione PEC alle imprese (sprovviste) Procedura d'ufficio per l'attribuzione dell'indirizzo digitale e contestuale emissione del verbale di sanzione amministrativa SOGLIA 5.000 (Tipologia: Volume)	Numero PEC attribuite con contestuale emissione del verbale di sanzione amministrativa (Fonte Report Registro Imprese)		>= 10.000,00 N.		
kpi3.1.1-05 Incremento imprese aderenti al cassetto digitale S Incremento imprese aderenti al cassetto digitale nell'anno n rispetto all'anno n-1 SOGLIA 5% (anno 2022) (Tipologia: Volume)	Numero imprese che hanno aderito al cassetto digitale anno n / Numero imprese aderenti al cassetto digitale al 31.12 anno n-1 (Fonte Cruscotto Infocamere)	59,55 %	>= 10,00 %		
OC_TBS_01 C S Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov Indica il grado di utilizzo del portale impresainungiorno.gov mediante la numerosità delle pratiche inviate (Tipologia: Volume)	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov		>= 14.000,00 N.		
OC_TBS_03 C Grado di rilascio di strumenti digitali 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) (Tipologia: Efficacia)	N. strumenti digitali (primo rilascio + rinnovo) / 100 imprese attive al 31/12	4,39 N.	>= 4,00 N.		
OC_TBS_04 C S Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP Misura il livello di comuni aderenti al SUAP camerale rispetto al totale dei Comuni aderenti al SUAP (Tipologia: Efficacia)	N. comuni aderenti al SUAP camerale / N. Totale comuni aderenti al SUAP	39%	>= 36,00 %		

OS04.1.1 - Favorire il miglioramento dell'efficienza interna dell'ente, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate					
Obiettivo strategico					
Descrizione	Adozione di misure per garantire la pulizia e l'aggiornamento del Registro delle Imprese, il miglioramento dell'efficienza interna dell'ente, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi4.1.1_01 Pulizia Sezione speciale delle Start-up e delle PMI innovative Avviare i procedimenti di cancellazione delle imprese che hanno perso i requisiti per la permanenza in sezione speciale (Tipologia: Efficienza)	N. imprese che hanno perso i requisiti per la permanenza in sezione speciale riscontrate entro novembre Numero imprese per cui è decorso il termine di 60 mesi (al netto di quelle per cui c'è stata istanza di parte) + numero imprese che hanno perso i requisiti (al netto di quelle che hanno pratiche in sospeso) riscontrati entro novembre / N. procedimenti avviati al 31/12 numero procedimenti avviati al 31/12		= 1,00 N.		

	(Fonte Report Registro Imprese)				
kpi4.1.1_02 Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) Avviare pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) per decessi imprenditore, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 cod.civ. /cancellazione ex 2191 cod.civ. (Tipologia: Efficienza)	Numero procedimenti pulizia registro imprese avviati per decesso imprenditore individuale, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 e 2191 cod.civ. / Numero casi riscontrati e segnalati dal GdiR entro novembre (decesso imprenditore individuale, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 e 2191 cod.civ. (Fonte Report Registro Imprese)		= 1,00 N.	= 1,00 N	= 1,00 N
kpi4.1.1_03 Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex DPR 247 (al netto delle start up) Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) ex DPR 247 imprese individuali e società di persone SOGLIA 5% (Tipologia: Efficienza)	Numero procedimenti cancellazione avviati ex DPR 247 imprese individuali e società di persone (anno N) - Numero procedimenti cancellazione avviati ex DPR 247 imprese individuali e società di persone anno (N-1) / Numero procedimenti cancellazione avviati ex DPR 247 imprese individuali e società di persone anno (N-1) (Fonte Report Registro Imprese)		>= 10,00 %	>= 10,00 %	>= 10,00 %
kpi4.1.1_04 Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex 2490 6°c. cod. civ. (al netto delle start up) SOGLIA 5% (Tipologia: Efficienza)	(Numero procedimenti cancellazione avviati ex 2490 6° c. cod.civ. anno N - Numero procedimenti cancellazione avviati 2490 6° c. cod.civ. (N-1)) / Numero procedimenti cancellazione avviati 2490 6° c. cod.civ. (N-1) (Fonte Report Registro Imprese)		>= 10,00 %	>= 10,00 %	>= 10,00 %
kpi4.1.1_05 Supporto e assistenza informatica sulle 350 postazioni fisiche e sulle 350 postazioni virtuali dell'ente entro 2 giorni lavorativi Supporto e assistenza informatica sulle 350 postazioni fisiche e sulle 350 postazioni virtuali dell'ente : n. delle richieste di supporto-assistenza informatica evase entro 2 gg lavorativi/ n. delle richieste di supporto-assistenza informatica pervenute SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	n. delle richieste di supporto-assistenza informatica evase entro 2 gg lavorativi / n. delle richieste di supporto-assistenza informatica pervenute (Fonte Report)	93,06 %	>= 95,00 %	>= 95,00 %	>= 95,00 %
kpi4.1.1_06 Gestione tecnica eventi istituzionali, formativi, divulgativi Eventi istituzionali e formativi, divulgativi rivolti agli utenti o stakeholder della camera: n. delle richieste di gestione tecnica eventi istituzionali, formativi, divulgativi evase / n. delle richieste di pervenute SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	n. delle richieste di gestione tecnica eventi istituzionali, formativi, divulgativi evase / n. richieste gestione tecnica eventi istituzionali, formativi, divulgativi pervenute (Fonte Report)	100,00 %	>= 95,00 %	>= 95,00 %	>= 95,00 %
kpi4.1.1_07 S Sperimentazione CRM: n. fasi realizzate / n. fasi totali Sperimentazione CRM: n. fasi realizzate / n. fasi totali Fasi 2022: pilotaggio con il coinvolgimento dei Settori Estero e Innovazione: popolamento CRM con DB "esterni" opportunamente normalizzati; predisposizione reportistica SOGLIA 0 (Tipologia: Efficienza)	n. fasi realizzate / Fasi da realizzare Fasi 2022: pilotaggio con il coinvolgimento dei Settori Estero e Innovazione: popolamento CRM con DB "esterni" opportunamente normalizzati; predisposizione reportistica (Fonte Report)	1 N.	>= 1,00 N.	= 1,00 N.	
kpi4.1.1_08	Numero fasi realizzate anno 2022 (presentazione alla Giunta delle		= 1,00 N.	= 1,00 N.	= 1,00 N.

Potenziamento organizzazione interna per accesso a finanziamenti europei SOGLIA 0 (Tipologia: Efficienza)	linee tematiche entro febbraio 2022; costituzione gruppo di lavoro trasversale entro marzo 2022) / Numero fasi totali potenziamento finanziamenti europei (presentazione alla Giunta delle linee tematiche entro febbraio 2022; costituzione gruppo di lavoro trasversale entro marzo 2022) (Fonte Report Area Sviluppo del Territorio)				
kpi4.1.1_09 Rifunzionalizzazione Borsa merci - anno 2022 consegna progettazione esecutiva entro il 15/7/2022 (Tipologia: Efficienza)	data consegna progettazione esecutiva (Fonte Report)		Entro 15/07/2022		
kpi4.1.1_10 Rifunzionalizzazione Borsa Valori Rifunzionalizzazione Borsa Valori - rispetto fasi Anno 2022: affidamento progettazione entro il 31/05/2022 (Tipologia: Efficienza) SOGLIA 31/7/2022	Affidamento progettazione Borsa Valori (Fonte Report Area Risorse, LWA)		Entro 31/5/2022		
Obiettivo strategico OS05.1.1 - Introduzione nell'ente dello smart working					
Descrizione	<i>Introdurre nell'ente lo smart working: I Fase: adozione smart working come modalità di lavoro per fronteggiare l'emergenza sanitaria; algoritmi: n. dipendenti in smart working /n. totale dipendenti = 90%; postazioni vdi attivate/ n. postazioni richieste = 90% entro 31.2.2020 II Fase: predisposizione regolamentazione che disciplini lo smart working e gli strumenti per la sua valutazione (anche alla luce degli esiti del lavoro avviato con Unioncamere): predisposizione regolamentazione transitoria entro il termine della fase emergenziale; III Fase: predisposizione bozza Pola 2022-2024 entro 31/12/2021 IV Fase: applicazione a regime</i>				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi5.1.1_01 IV Fase: applicazione a regime (Tipologia: Efficacia)	Applicazione a regime della disciplina nel corso dell'anno (Fonte report settore Personale - LWA)		Entro 31/12/2022		
Obiettivo strategico OS06.1.1 - Compliance alle normative generali					
Descrizione	<i>Garantire il costante aggiornamento dell'ente alla normativa di natura generale e trasversali nell'ente</i>				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi6.1.1_01 A Numero utenti raggiunti da formazione anticorruzione: almeno 1 per settore su formazione obbligatoria Tagliacarne (Tipologia: Outcome)	Partecipazione di almeno 1 dipendente per settore su formazione obbligatoria Tagliacarne (Fonte Report)	26/10/2021	Entro 31/12/2022	Entro 31/12/2023	Entro 31/12/2024
kpi6.1.1_02 Aggiornamento secondo il nuovo PNA A Il fase: applicazione di nuovi indici di valutazione e misure di prevenzione ad un set di processi individuati nella mappa dal RPCT III fase: applicazione di nuovi indici di valutazione e misure di prevenzione ad un ulteriore set di processi individuati dal	Applicazione nuovi indici e misure anticorruzione nei termini (Fonte Report)	23/12/2021	Entro 31/12/2022		

RPCT nella mappa (Tipologia: Outcome)					
kpi6.1.1_03 Aggiornamento annuale designazioni al trattamento dati personali SOGLIA 60% (Tipologia: Efficienza)	Numero designazioni aggiornate-confermate (data individuata anno N) / Numero designazioni da aggiornare (data individuata anno N) (Fonte Report Sistemi Informativi)		>= 100,00 %	= 0,00 %	= 0,00 %
kpi6.1.1_04 S A Antiriciclaggio: primo popolamento del Registro titolari effettivi (Tipologia: Outcome)	Antiriciclaggio: primo popolamento del Registro titolari effettivi (Fonte Report)		Nei termini di legge		
Obiettivo strategico OS07.1.2 - Miglioramento della comunicazione via web su servizi, iniziative, informazioni, dati					
Descrizione	<i>Migliorare la qualità e la correttezza delle informazioni su servizi e attività camerali resi tramite il web e i social</i>				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi7.1.2_01 Controlli e report su pagine del sito istituzionale (Tipologia: Outcome)	N. report quadrimestrali	12,00 N.	= 12,00 N.	= 12,00 N.	= 12,00 N.
kpi7.1.2_02 Verifica a campione correttezza pagine pubblicate sul sito (Tipologia: Qualità)	Pagine positivamente verificate o corrette entro un mese dalla verifica / Totale pagine verificate (Fonte Report settore Comunicazione)	100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
kpi7.12_03 Report quadrimestrali di analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito (Tipologia: Qualità)	N. totale report quadrimestrali (Fonte Report aree)	12,00 N.	>= 12,00 N.	>= 12,00 N.	>= 12,00 N.
kpi7.1.2_04 Mantenimento trend visualizzazione pagine sito SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	Numero di pagine visualizzate sul sito nell'anno N / Media pagine visualizzate 3 anni precedenti (Fonte Report Settore Comunicazione)		>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
kpi7.1.2_05 Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite LinkedIn LinkedIn calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi legati in particolare ai temi innovazione, digitalizzazione, internazionalizzazione, Europa, proprietà industriale, vigilanza, finanziamenti, dati economici (Tipologia: Qualità)	N. post al mese (media anno) su LinkedIn (Fonte Report)		>= 16,00 N.	>= 20,00 N.	>= 20,00 N.
kpi7.1.2_06 Incremento followers LinkedIn LinkedIn Numero follower al profilo al 31 dicembre dell'anno n (-) anno n-1 / Numero follower al profilo al 31 dicembre dell'anno n-1 SOGLIA 5 (Tipologia: Efficacia)	Numero follower al profilo LinkedIn al 31 dicembre dell'anno n (-) anno n-1 / Numero visite al profilo LinkedIn al 31 dicembre dell'anno n-1 (Fonte Report)	40,42 %	>= 15,00 %	>= 15,00 %	>= 15,00 %
kpi7.1.2_07 Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite	N. post al mese (media anno) Facebook (Fonte Report)		>= 12,00 N.	>= 14,00 N.	= 14,00 N.

Facebook Facebook calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi legati in particolare ai temi food&wine, turismo, consumatori, sicurezza prodotti, orientamento al lavoro, sostenibilità, avvio d'impresa, prodotti digital (Infocamere) (Tipologia: Qualità)					
kpi7.1.2_09 Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite Instagram Instagram calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi legati in particolare ai temi design, turismo, digitalizzazione, impatto sociale, avvio d'impresa, food&wine, ambiente (POST + STORIES) (Tipologia: Qualità)	N. post +stories al mese (media anno) Instagram (Fonte Report)		>= 14,00 N.	>= 18,00 N.	>= 18,00 N.
kpi7.1.2_10 Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite Twitter Twitter calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi dedicati alle imprese e in particolare live tweeting per i maggiori eventi istituzionali / conferenze stampa (Tipologia: Qualità)	N. - TWEET AL MESE (MEDIA ANNO) (Fonte Report)		>= 150,00 N.	>= 160,00 N.	>= 160,00 N.

2 - SOSTEGNO ALLA COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI 2.1 AZIONI SULL'ECOSISTEMA DELLE IMPRESE NEL TERRITORIO, MTCC, PROGETTI EUROPEI PER LA COMPETITIVITÀ 2.2 INTERNAZIONALIZZAZIONE

Attività di sostegno alla competitività del territorio, alla creazione e allo sviluppo delle imprese anche sui mercati internazionali

Obiettivo strategico	OS08.2.1 - Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori anche attraverso l'analisi economica e statistica				
Descrizione	<i>Sostenere la competitività delle imprese mediante interventi mirati negli ambiti individuati dall'organo politico anche ulteriori rispetto ai progetti 20% e mediante la produzione di rapporti di ricerca</i>				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi8.2.1_01 Produzione e presentazione di rapporti di ricerca su filiere produttive, indicatori economici e componenti del tessuto imprenditoriale Produzione e presentazione di rapporti di ricerca su filiere produttive, indicatori economici e componenti del tessuto imprenditoriale SOGLIA 3 (Tipologia: Volume)	N. rapporti di ricerca prodotti e presentati (anno N) (Fonte Report Settore Comunicazione)		>= 5,00 N.	>= 5,00 N.	>= 5,00 N.
kpi8.2.1_02 Contribuire alla programmazione di grandi eventi sul territorio in collaborazione con le altre istituzioni locali Realizzazione programma di attività (riunioni, azioni di fidelizzazione), in collaborazione con le istituzioni locali con	N. eventi in cui viene realizzato un palinsesto (Fonte Report Area Sviluppo)		>= 2,00 N.		

presenza Camera in almeno due grandi eventi: n. palinsesti realizzati e documentati SOGLIA 0 (Tipologia: Outcome)					
Obiettivo strategico OS09.2.1 - Promuovere l'ecosistema per l'imprenditorialità e gli investimenti ad impatto sociale					
Descrizione <i>Sostenere la competitività delle imprese sociali del territorio tramite interventi mirati alla creazione e alla promozione dell'ecosistema dell'imprenditorialità a impatto sociale attraverso servizi, competenze, strumenti finanziari, progetti innovativi, al fine di posizionarsi nella mappa globale degli investimenti a impatto sociale.</i>					
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi9.2.1_01 Incremento numero partner di Torino Social Impact Incremento numero partner di Torino Social Impact rispetto all'anno precedente SOGLIA 5 (Tipologia: Efficacia)	Numero partner di Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno (meno) Numero partner di Torino Social Impact al 31 dicembre anno precedente (Fonte report)	67,00 N.	>= 20,00 N.	>= 20,00 N.	>= 20,00 N.
kpi9.2.1_02 Incrementare numero follower ai profili Social Network Torino Social Impact Numero follower ai profili Social Network Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno meno numero follower ai profili al 31 dicembre dell'anno precedente SOGLIA 500 (Tipologia: Efficacia)	Numero follower ai profili Social Network Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno meno numero follower ai profili al 31 dicembre dell'anno precedente : (Fonte report)	3.344,00 N.	>= 2.000,00 N.	>= 2.000,00 N.	>= 2.000,00 N.
kpi9.2.1_03 Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati SOGLIA 10 (Tipologia: Efficacia)	Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati (Fonte Report)	50,00 N.	>= 40,00 N.	>= 40,00 N.	>= 40,00 N.
Obiettivo strategico OS10.2.1 - Prevenzione crisi d'impresa e supporto finanziario					
Descrizione <i>Creare un servizio strutturato di orientamento e supporto alle imprese nella gestione economico-finanziaria, finalizzato a migliorare le competenze e le dotazioni strumentali delle imprese per la rilevazione dei segnali di crisi aziendale</i>					
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi10.2.1_01 Predisposizione del progetto di dettaglio Crisi di impresa Predisposizione del progetto di dettaglio Crisi di impresa per incremento Diritto Annuale del 20% (Tipologia: Outcome)	data predisposizione del progetto di dettaglio Crisi di impresa (Fonte LWA)	21/05/2021	Entro 31/03/2022		

kpi10.2.1_02 Crisi di impresa sull'annualità: raggiungimento dei KPI del Progetto SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	% di raggiungimento dei KPI del progetto Crisi di impresa sull'annualità / % totale KPI del progetto Crisi di impresa sull'annualità (Fonte report)		>= 100,00 %		
kpi10.2.1_03 Rendicontazione annualità progetto Crisi di impresa anno n-1 (Tipologia: Outcome)	data rendicontazione annualità progetto Crisi di impresa anno n-1 (Fonte Report)	15/06/2021	Entro 30/06/2022		
kpi10.2.1_04 Utilizzo risorse progetto Crisi di impresa anno 2022 Utilizzo risorse progetto Crisi di impresa: risorse impegnate entro 2022 / risorse da impegnare entro il 2022 (Tipologia: Efficacia)	Risorse impegnate entro 2022 su progetto Crisi Impresa / Risorse da impegnare entro il 2022 su progetto Crisi impresa (Fonte Report Area Sviluppo - kronos)		>= 100,00 %		
kpi10.2.1_05 Attivazione sportello territoriale dell'Ente Nazionale per il Microcredito Attivazione sportello territoriale dell'Ente Nazionale per il Microcredito presso il Settore Nuove Imprese (Tipologia: Qualità)	Data attivazione sportello territoriale dell'Ente Nazionale per il Microcredito Data attivazione sportello territoriale dell'Ente Nazionale per il Microcredito presso il Settore Nuove Imprese (Fonte Report)		Entro 31/12/2022		
Obiettivo strategico OS11.2.2 - Sostenere la competitività delle imprese promuovendone l'internazionalizzazione					
Descrizione <i>Sostenere la competitività delle imprese mediante interventi mirati negli ambiti individuati dall'organo politico anche ulteriori rispetto ai progetti 20%</i>					
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi11.2.2_01 Predisposizione del progetto di dettaglio sull'internazionalizzazione per incremento Diritto Annuale del 20% (Tipologia: Outcome)	Data Predisposizione del progetto di dettaglio sull'internazionalizzazione per incremento Diritto Annuale del 20% (Fonte report)	11/05/2021	Entro 31/03/2022		
kpi11.2.2_02 Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualitàSOGLIA >= 80% (Tipologia: Efficacia)	% KPI del progetto internazionalizzazione raggiunti sull'annualità / % KPI del progetto internazionalizzazione sull'annualità (Fonte report)		>= 100,00 %		
kpi11.2.2_03 Rendicontazione annualità progetto internazionalizzazione anno n-1 (Tipologia: Outcome)	data rendicontazione annualità progetto internazionalizzazione anno n-1 (Fonte report)	15/06/2021	Entro 30/06/2022		
kpi11.2.2_04 Utilizzo risorse progetto internazionalizzazione anno 2022 Utilizzo risorse progetto internazionalizzazione: risorse da impegnare entro il 2022/ risorse impegnate entro 2022 SOGLIA 80%	Risorse da impegnare entro il 2022 progetto Internazionalizzazione / Risorse impegnate entro 2022 progetto internazionalizzazione (Fonte Report Area Sviluppo - kronos)		>= 100,00 %		

(Tipologia: Efficacia)					
kpi11.2.2_05 Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione (Tipologia: Efficienza)	numero quesiti risolti da sportello internazionalizzazione entro 5 giorni lavorativi dalla presentazione / numero quesiti rivolti allo sportello internazionalizzazione (Fonte Report)		>= 90,00 %		
OC_Int_01 C Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione Misura la numerosità delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione (promozione, formazione, seminari, ecc.) (Tipologia: Volume)	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	3.565,00 N.	>= 2.000,00 N.		
OC_Int_02 C Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati Esprime il volume di attività degli incontri e degli eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema (Tipologia: Volume)	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	66,00 N.	>= 30,00 N.		
OC_Int_03 C Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione Misura l'incidenza delle imprese assistite sui temi dell'internazionalizzazione rispetto al totale delle imprese esportatrici (Tipologia: Efficacia)	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione / N. imprese esportatrici		>= 50,00 %		

3 - VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE, SVILUPPO E PROMOZIONE DEL TURISMO
Attività di sostegno allo sviluppo del turismo e delle eccellenze produttive

Obiettivo strategico	OS12.3 - Promuovere il sistema turistico territoriale				
Descrizione	<i>Realizzare attività e iniziative per valorizzare il patrimonio culturale, per lo sviluppo e la promozione del territorio: - predisporre e realizzare il progetto proposto al Ministero - ristrutturazione Centro Congressi Torino Incontra: I Fase: aggiudicazione Direzione Lavori per la realizzazione degli interventi edili, impiantistici e di miglioramento estetico entro 30 novembre 2020 II Fase: in assenza di ricorsi, trasmissione/messa a disposizione dei contratti agli aggiudicatari della direzione lavori per la sottoscrizione entro 31/12/2020 III Fase: pubblicazione bando entro 31/05/2021 IV Fase: Avvio cantiere (in assenza di ricorsi) 30/09/2022</i>				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi12.3_01 Predisposizione del progetto di dettaglio sul Turismo per incremento Diritto Annuale del 20% (Tipologia: Outcome)	data predisposizione del progetto di dettaglio sul Turismo per incremento Diritto Annuale del 20% (Fonte LWA)	21/05/2021	Entro 31/03/2022		
kpi12.3_02 Progetto Turismo sull'annualità : Raggiungimento dei KPI del	% di raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità / % totale KPI del progetto Turismo sull'annualità		>= 100,00 %		

% di raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità / % totale KPI del progetto Turismo sull'annualità SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	(Fonte report)				
kpi12.3_03 Rendicontazione annualità progetto Turismo anno n-1 (Tipologia: Outcome)	data rendicontazione annualità progetto Turismo anno n-1 (Fonte report)	15/06/2021	Entro 30/06/2022		
kpi12.3_04 Ristrutturazione centro congressi Torino Incontra: conclusione fasi nei termini previsti I Fase: aggiudicazione definitiva Direzione Lavori per la realizzazione degli interventi edili, impiantistici e di miglioramento estetico entro 30 novembre 2020 II Fase: in assenza di ricorsi, trasmissione/messa a disposizione dei contratti agli aggiudicatari della direzione lavori per la sottoscrizione entro 31/12/2020 III Fase: pubblicazione bando entro 31/05/2021 IV Fase: Avvio cantiere (in assenza di ricorsi) 30/09/2022 (Tipologia: Outcome)	fase III: pubblicazione bando 31/05/2021 fase IV: avvio cantiere (al netto di ricorsi) 30/09/2022 (Fonte Report)	26/05/2021	Entro 30/09/2022		
kpi12.3_05 Utilizzo risorse progetto Turismo Utilizzo risorse progetto Turismo: risorse da impegnare entro il 2022/ risorse impegnate entro 2022 SOGLIA 80% (Tipologia: Efficacia)	risorse da impegnare entro il 2022 progetto Turismo / Risorse da impegnare entro 2022 progetto Turismo (Fonte Report Area Sviluppo - kronos)		>= 100,00 %		

4 - ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLE PROFESSIONI

Attività di sviluppo delle competenze professionali anche mediante la collaborazione con soggetti pubblici e privati competenti

Obiettivo strategico		OS13.4 - Promuovere l'orientamento anche mediante la formazione e le competenze			
Descrizione		Predisporre e realizzare il progetto proposto al Ministero			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi13.4_01 Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20% (Tipologia: Outcome)	Data Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20% Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20% (Fonte report)	20/05/2021	Entro 31/03/2022		
kpi13.4_02 Formazione Lavoro: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità % Kpi raggiunti del progetto Formazione Lavoro sull'annualità / % kpi del progetto Formazione Lavoro sull'annualità SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	% Kpi raggiunti del progetto Formazione Lavoro sull'annualità / % kpi del progetto Formazione Lavoro sull'annualità (Fonte Report)		>= 100,00 %		

kpi13.4_03 Rendicontazione annualità progetto Formazione Lavoro anno n-1 (Tipologia: Outcome)	data rendicontazione annualità progetto Formazione Lavoro anno n-1 (Fonte report)	15/06/2021	Entro 30/06/2022		
kpi13.4_04 Utilizzo risorse progetto Orientamento Utilizzo risorse progetto Orientamento: risorse impegnate entro 2022 / risorse da impegnare entro il 2022 SOGLIA 80% (Tipologia: Efficacia)	risorse impegnate entro il 2022 progetto Orientamento / risorse da impegnare entro il 2022 progetto Orientamento (Fonte Report Area Sviluppo - kronos)		>= 100,00 %		
kpi13.4_05 Realizzazione progetto Bottega dell'orientamento Progetto Bottega dell'orientamento: realizzazione e messa online piattaforma tecnologica dedicata (Tipologia: Efficienza)	Data realizzazione e messa online piattaforma tecnologica dedicata (Fonte Report Area Sviluppo - sito)		Entro 30/09/2022		
kpi13.4_06 Progetto Bottega dell'orientamento: eventi di orientamento con scuole e imprese SOGLIA 0 (Tipologia: Outcome)	Numero eventi di orientamento con scuole e imprese (Fonte Report Area Sviluppo)		>= 2,00 N.		
5 - L'IMPRESA DIGITALE Attività di sviluppo della digitalizzazione dell'impresa e del territorio					
Obiettivo strategico OS14.5 - Promuovere presso le imprese l'utilizzo degli strumenti digitali					
Descrizione	Predisporre e realizzare il progetto proposto al Ministero				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
kpi14.5_01 Predisposizione del progetto di dettaglio PID per incremento Diritto Annuale del 20% (Tipologia: Outcome)	data predisposizione del progetto di dettaglio PID per incremento Diritto Annuale del 20% (Fonte LWA)	06/05/2021	Entro 31/03/2022		
kpi14.5_03 Rendicontazione annualità progetto PID anno n-1 (Tipologia: Outcome)	data rendicontazione annualità progetto PID anno n-1 Rendicontazione annualità progetto PID anno n-1 (Fonte report)	15/06/2021	Entro 30/06/2022		
kpi14.5_04 Utilizzo risorse progetto PID Utilizzo risorse progetto PID: risorse impegnate entro il 2022/ risorse da impegnare entro 2022 SOGLIA 80% (Tipologia: Efficienza)	risorse impegnate entro il 2022 progetto PID / risorse da impegnare entro 2022 progetto PID (Fonte Report Area Sviluppo - kronos)		>= 100,00 %		
OC_TD_01D Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese Misura la numerosità dei self assessment e/o assessment guidati	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID		>= 300,00 N.		

della maturità digitale condotti dal PID (anche eseguiti da remoto) (Tipologia: Volume)				
OC_TD_02 C Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID Indica il numero di eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID (Tipologia: Volume)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID		>= 50,00 N.	
OC_TD_03 C Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID Misura la numerosità dei partecipanti a eventi organizzati dalle CCIAA sul PID (Tipologia: Volume)	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID		>= 3.000,00 N.	
OC_TD_04 C Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 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) (Tipologia: Efficacia)	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno / 100 imprese attive al 31/12		>= 2,00 N.	

3.2 – Performance operativa

Le tabelle riportate di seguito illustrano gli obiettivi delle unità organizzative per il 2022.

Area	Obiettivo	Indicatore	Target
Area Anagrafe economica			
7,00%	OP10.2.2-02 - Revisione delle modalità di iscrizione delle procedure concorsuali nel Registro Imprese Revisione delle modalità di iscrizione delle procedure concorsuali nel Registro Imprese, dando attuazione al codice della crisi d'impresa		
	100,00%	kpi10.2.2-02a - Definizione regole istruttorie per le iscrizioni ad istanza di parte e d'ufficio	Entro 31-12-2022
7,00%	OP2.1.1-03 - Monitorare la soddisfazione degli utenti su servizi Area Anagrafe		
	50,00%	kpi2.1.1-03a - Monitorare la soddisfazione degli utenti su Servizio bollatura libri sociali SOGLIA 70%	>= 85,00 %
	50,00%	kpi2.1.1-03b - Monitorare la soddisfazione degli utenti su Servizio di Assistenza artigiana SOGLIA 70%	>= 85,00 %
8,00%	OP2.1.1-05 - Garantire il mantenimento dei tempi medi inferiori a quelli previsti per legge per evadere le pratiche la cui iscrizione nel Registro imprese ha efficacia costitutiva Evadere le pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva in tempi inferiori a quelli previsti per legge		
	100,00%	kpi2.1.1-05a - Misurazione tempi medi evasione pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva SOGLIA 4 GG	<= 2 gg
7,00%	OP3.1.1-01 - Revisione strutturale degli applicativi che gestiscono il Registro Imprese (4° annualità) Continuare la sperimentazione delle implementazioni e delle modifiche del nuovo applicativo che gestisce il RI		
	100,00%	kpi3.1.1-01a - Numero sperimentazioni nuovo applicativo DIRE (SOGLIA 0,5)	>= 1 N.
7,00%	OP3.1.1-02 - Sperimentazione provvedimenti automatici Sperimentare l'impiego dei provvedimenti automatici da parte di tutto il personale che evade le pratiche al fine di ridurre i tempi di lavorazione (ogni pratica automatica comporta mediamente un'ora in meno di lavorazione e una riduzione della durata del procedimento)		
	50,00%	kpi3.1.1-02a - Ampliare utilizzo provvedimenti automatici RI Incremento provvedimenti automatici RI SOGLIA 10%	>= 20,00 %
	50,00%	kpi3.1.1-02b - Numero nuove procedure su cui sperimentare i provvedimenti automatici	>= 2 N.
7,00%	OP3.1.1-03 - Digitalizzazione libri digitali Area Anagrafe Attivazione del servizio per la tenuta dei libri d'impresa digitali, con relativa pubblicazione sul sito internet camerale		
	100,00%	kpi3.1.1-03a - Digitalizzazione libri digitali Area Anagrafe Attivazione del servizio per la tenuta dei libri d'impresa digitali, con relativa pubblicazione sul sito internet camerale	Entro 31-12-2022
7,00%	OP3.1.1-06 - Avviare le procedure d'ufficio volte all'attribuzione dell'indirizzo digitale alle imprese sprovviste di PEC e contestuale emissione del verbale di sanzione amministrativa		
	100,00%	kpi3.1.1-06a - Procedura d'ufficio per l'attribuzione PEC alle imprese (sprovviste) Procedura d'ufficio per l'attribuzione dell'indirizzo digitale e contestuale emissione del verbale di sanzione amministrativa SOGLIA 5.000	>= 10.000 N.
7,00%	OP4.1.1-01 - Adozione di misure per garantire la pulizia e l'aggiornamento del Registro delle Imprese		
	17,00%	kpi4.1.1-01a - Pulizia Sezione speciale delle Start-up e delle PMI innovative Avviare i procedimenti di cancellazione delle imprese che hanno perso i requisiti per la permanenza in sezione speciale	1 N.

17,00%	kpi4.1.1-02a - Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) Avviare pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) per decessi imprenditore, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 cod.civ. cancellazione ex 2191 cod.civ.	1 N.
17,00%	kpi4.1.1-03a - Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex DPR 247 (al netto delle start up) Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) ex DPR 247 imprese individuali e società di persone SOGLIA 5%	>= 10,00 %
17,00%	kpi4.1.1-04a - Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex 2490 6°c. cod. civ. (al netto delle start up) SOGLIA 5%	>= 10,00 %
16,00%	kpi4.1.1-1a - Mantenere aggiornata la sezione speciale artigiana del RI Mantenere aggiornata la sezione speciale artigiana cancellando la QA in assenza delle condizioni prescritte dalla legge	>= 1 N.
16,00%	kpi4.1.1-1b - Mantenere aggiornato il REA – Registro Economico Amministrativo Mantenere aggiornato il REA cancellando ed iscrivendo le informazioni prescritte dalla legge	>= 1 N.
7,00%	OP4.1.1-03 - Sperimentare la procedura di scioglimento ex art 40 comma 2 e ss DL Semplificazioni	
100,00%	kpi4.1.1-3a - N. società su cui verrà avviata in via sperimentale la nuova procedura di scioglimento SOGLIA 5	>= 10 N.
5,00%	OP5.1.1-01 - Garantire il rispetto della % di lavoro in presenza del personale dell'area Anagrafe Garantire il rispetto della % di lavoro in presenza (fissata da disposizioni interne o da legge) del personale dell'area Anagrafe	
100,00%	kpi5.1.1-01a - Garantire il rispetto delle % di lavoro in presenza da parte del personale dell'Area Anagrafe economica SOGLIA 95%	100,00 %
7,00%	OP6.1.1-05 - Dare attuazione alle novità in materia di anticiclaggio avviando la sezione del registro dei titolari effettivi Dare attuazione al registro titolari effettivi (persone fisiche che detengono potere in organismi iscritte al RI o altri elenchi quali associazioni o fondazioni)	
100,00%	kpi6.1.1-05a - Anticiclaggio: primo popolamento del Registro titolari effettivi Anticiclaggio: primo popolamento del Registro titolari effettivi entro i termini di legge	Entro 31-12-2022
7,00%	OP6.1.1-09 - Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area Anagrafe: aggiornamento annuale Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area Anagrafe: aggiornamento annuale SOGLIA 60%	
100,00%	kpi6.1.1-09a - Percentuale aggiornamenti designazioni personale Area Anagrafe alla data individuata dell'anno N N designazioni aggiornate-confermate personale Area Anagrafe / N designazioni da aggiornare-confermare personale Area Anagrafe SOGLIA 60%	>= 100,00 %
5,00%	OP7.1.2-03 - Realizzare report trimestrali di analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito per le parti di competenza dell'area Anagrafe economica Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics	
100,00%	kpi7.1.2-03a - Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics Area Anagrafe economica	>= 3 N.
5,00%	OP7.1.2-09 - Numero pagine corrette dell'area Anagrafe economica fra quelle contenute nei report inviati dalla Redazione Web / 15 Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report	
100,00%	kpi7.1.2-09a - Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report area Anagrafe economica	1 N.
7,00%	OP8.2.1-01 - Azioni a supporto delle imprese che operano in campo ambientale Realizzare tutte le sessioni richieste dall'Albo, introducendo le novità a beneficio degli aspiranti RT e collaborare con il Comitato Nazionale	

50,00%	kpi8.2.1-01a - N. sessioni di esame Albo gestori Ambientali effettuate/ n. sessioni esami Albo gestori Ambientali richieste	1 N.
50,00%	kpi8.2.1-01b - Partecipazione alle riunioni operative del comitato nazionale SOGLIA 80%	>= 100,00 %
Area Risorse finanziarie e Provveditorato		
8,00%	OP1.1.1-07 - Messa a norma Palazzo Affari Proseguire la messa a norma di palazzo Affari mediante la progettazione definitiva	
100,00%	kpi1.1.1-10_07a - Approvazione progettazione esecutiva (se rilasciata dal progettista entro 31/10)	Entro 31-12-2022
8,00%	OP1.1.1-08 - Manutenzione impianti Palazzo Birago Conclusione lavori gruppo frigo e avvio cantiere restauri	
25,00%	kpi1.1.1-08a - Climatizzazione: conclusione lavori di variante	Entro 31-05-2022
25,00%	kpi1.1.1-08b - Climatizzazione palazzo Birago: collaudo lavori	Entro 31-12-2022
25,00%	kpi1.1.1-08c - Restauro cortile palazzo Birago: avvio cantiere	Entro 30-04-2022
25,00%	kpi1.1.1-08d - Restauro volte palazzo Birago: conclusione lavori	Entro 30-06-2022
8,00%	OP12.3-02 - Realizzazione di interventi edili, impiantistici e di miglioramento estetico del centro congressi Torino Incontra Dar corso alle attività per la realizzazione degli interventi edili, impiantistici e di miglioramento estetico del centro congressi Torino Incontra	
100,00%	kpi12.3-02a - Ristrutturazione centro congressi Torino Incontra: conclusione fasi nei termini previsti I IV Fase: Avvio cantiere (in assenza di ricorsi) 30/09/2022	Entro 30-09-2022
6,00%	OP2.1.1-02 - Monitorare la soddisfazione degli utenti su accessibilità al servizio di prenotazione on line dell'Ufficio CNS Rilevare la soddisfazione dell'utenza mediante questionari	
100,00%	kpi2.1.1-02a - Misurazione soddisfazione utenti su accessibilità al servizio di prenotazione on line dell'Ufficio CNS SOGLIA 70%	>= 85,00 %
13,00%	OP3.1.1-04 - Adozione del sistema pagoPA Adozione del sistema pagoPA	
100,00%	kpi3.1.1-04a - Progetto adozione PagoPa per POS	Entro 30-06-2022
8,00%	OP4.1.1-02 - Rifunionalizzazione Borsa merci Rifunionalizzazione Borsa merci Fase1: consegna progettazione esecutiva	
100,00%	Kpi4.1.1-02a - Rifunionalizzazione Borsa merci - anno 2022 consegna progettazione esecutiva entro il 15/7/2022	Entro 15-07-2022
15,00%	OP4.1.1-05 - Garantire la rapidità dell'assistenza informatica su tutte le postazioni e per tutti gli eventi gestiti a distanza Garantire la rapidità dell'assistenza informatica su tutte le postazioni e per tutti gli eventi gestiti a distanza	
50,00%	kpi4.1.1-5a - Supporto e assistenza informatica sulle 350 postazioni fisiche e sulle 350 postazioni virtuali dell'ente entro 2 giorni lavorativi Supporto e assistenza informatica sulle 350 postazioni fisiche e sulle 350 postazioni virtuali dell'ente : n. delle richieste di supporto-assistenza informatica evase entro 2 gg lavorativi/ n. delle richieste di supporto-assistenza informatica pervenute SOGLIA 80%	>= 95,00 %
50,00%	kpi4.1.1-5b - Gestione tecnica eventi istituzionali, formativi, divulgativi Eventi istituzionali e formativi, divulgativi rivolti agli utenti o stakeholder della camera: n. delle richieste di gestione tecnica eventi istituzionali, formativi, divulgativi evase / n. delle richieste di pervenute SOGLIA 80%	>= 95,00 %
10,00%	OP4.1.1-07 - Rifunionalizzazione Borsa Valori Rifunionalizzazione Borsa Valori - rispetto fasi Anno 2022: affidamento progettazione entro il 31/05/2022	

100,00%	kpi4.1.1_07a - Rifunionalizzazione Borsa Valori Rifunionalizzazione Borsa Valori - rispetto fasi Anno 2022: affidamento progettazione	31/05/2022
8,00%	OP5.1.1-03 - Garantire il rispetto della % di lavoro in presenza del personale dell'area Risorse finanziarie Garantire il rispetto della % di lavoro in presenza (fissata da disposizioni interne o da legge) del personale dell'area Risorse finanziarie	
100,00%	kpi.1.1-03a - Garantire il rispetto delle % di lavoro in presenza da parte del personale dell'Area Risorse finanziarie SOGLIA 95%	100,00 %
5,00%	OP6.1.1-06 - Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area Risorse: aggiornamento annuale Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area Risorse: aggiornamento annuale	
100,00%	kpi6.1.1-06a - Percentuale aggiornamenti designazioni personale Area Risorse alla data individuata nell'anno N SOGLIA 60%	>= 100,00 %
5,00%	OP7.1.2-02 - Realizzare report quadrimestrali di analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito per le parti di competenza dell'area Risorse finanziarie e provveditorato Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics	
100,00%	kpi7.1.2-02a - Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics Area Risorse Finanziarie	>= 3 N.
6,00%	OP7.1.2-07 - Numero pagine corrette dell'area Risorse finanziarie e provveditorato fra quelle contenute nei report inviati dalla Redazione Web / 15 Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report	
100,00%	OP7.1.2-07a - Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report area Risorse finanziarie	1 N.

Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato

6,00%	OP10.2.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto prevenzione crisi di impresa legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi10.2.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio Crisi di impresa	Entro 31-03-2022
25,00%	kpi10.2.1-01b - Crisi di impresa sull'annualità: raggiungimento dei KPI del progetto % di raggiungimento dei KPI del progetto Crisi di impresa sull'annualità / % totale KPI del progetto Crisi di impresa sull'annualità SOGLIA 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi10.2.1-01c - Rendicontazione annualità progetto Crisi di impresa anno n-1	Entro 30-06-2022
25,00%	kpi10.2.1-01d - Utilizzo risorse progetto Crisi di impresa anno 2022 Utilizzo risorse progetto Crisi di impresa: risorse impegnate entro 2022 / risorse da impegnare entro il 2022	>= 100,00 %
6,00%	OP11.2.2-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per l'internazionalizzazione legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi11.2.2-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio sull'internazionalizzazione per incremento Diritto Annuale del 20%	Entro 31-03-2022
25,00%	kpi11.2.2-01b - Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità SOGLIA >= 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi11.2.2-01c - Rendicontazione annualità progetto internazionalizzazione anno n-1	Entro 30-06-2022
25,00%	kpi11.2.2-01d - Utilizzo risorse progetto internazionalizzazione anno 2022 Utilizzo risorse progetto internazionalizzazione: risorse da impegnare entro il 2022/ risorse impegnate entro 2022 SOGLIA 80%	>= 100,00 %
6,00%	OP12.3.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto Turismo legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi12.3.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio sul Turismo per incremento Diritto Annuale del 20%	Entro 31-03-2022
25,00%	kpi12.3.1-01b - Progetto Turismo sull'annualità : Raggiungimento dei KPI del % di raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità / % totale KPI del progetto Turismo sull'annualità SOGLIA 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi12.3.1-01c - Rendicontazione annualità progetto Turismo anno n-1	Entro 30-06-2022
25,00%	kpi12.3.1-01d - Utilizzo risorse progetto Turismo Utilizzo risorse progetto Turismo: risorse da impegnare entro il 2022/ risorse impegnate entro 2022 SOGLIA 80%	>= 100,00 %

6,00%	OP13.4.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per l'orientamento legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
	25,00%	kpi13.4.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20% Entro 31-03-2022
	25,00%	kpi13.4.1-01b - Formazione Lavoro : raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità % Kpi raggiunti del progetto Formazione Lavoro sull'annualità / % kpi del progetto Formazione Lavoro sull'annualità SOGLIA 80% >= 100,00 %
	25,00%	kpi13.4.1-01c - Rendicontazione annualità progetto Formazione Lavoro anno n-11 Entro 30-06-2022
	25,00%	kpi13.4.1-01d - Utilizzo risorse progetto OrientamentoUtilizzo risorse progetto Orientamento: risorse impegnate entro 2022 / risorse da impegnare entro il 2022 SOGLIA 80% >= 100,00 %
7,00%	OP13.4.1-02 - Progetto Bottega dell'orientamento anno N	
	50,00%	kpi13.4.1-03a - Realizzazione progetto Bottega dell'orientamento Progetto Bottega dell'orientamento: realizzazione e messa online piattaforma tecnologica dedicata Entro 30-09-2022
	50,00%	kpiOP13.4.1-03b - Progetto Bottega dell'orientamento: eventi di orientamento con scuole e imprese SOGLIA 0 >= 2 N.
6,00%	OP14.5.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per il PID legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
	Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per il PID legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
	25,00%	kpi14.5.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio PID per incremento Diritto Annuale del 20% Entro 31-03-2022
	25,00%	kpi14.5.1-01b - PID: raggiungimento dei KPI del Progetto sull'annualità % KPI del progetto PID raggiunti sull'annualità / % KPI del progetto PID sull'annualità SOGLIA 80% >= 100,00 %
	25,00%	kpi14.5.1-01c - Rendicontazione annualità progetto PID anno n-1 Entro 30-06-2022
	25,00%	kpi14.5.1-01d - Utilizzo risorse progetto PID Utilizzo risorse progetto PID: risorse impegnate entro il 2022/ risorse da impegnare entro 2022 SOGLIA 80% >= 100,00 %
5,00%	OP2.1.1-04 - Monitorare la soddisfazione delle imprese sull'utilità delle risposte erogate dai servizi camerali Area Sviluppo Territorio	
	Rilevare la soddisfazione dell'utenza mediante questionari sui servizi dell'Area Sviluppo del territorio e Regolazione del mercato in particolare dal servizio di Proprietà Industriale e all'utilità delle risposte erogate e sui tempi di evasione delle pratiche del Servizio documenti estero.	
	100,00%	kpi2.1.1-04a - Misurazione utenti soddisfatti del servizio di Proprietà Industriale, dell'utilità delle risposte erogate, dei tempi di evasione delle pratiche del Servizio documenti estero SOGLIA 70% >= 85,00 %
7,00%	OP4.1.1-04 - Potenziamento accesso a finanziamenti europei	
	100,00%	kpi4.1.1_04A - Potenziamento organizzazione interna per accesso a finanziamenti europei SOGLIA 0 1 N.
8,00%	OP4.1.1-06 - Sperimentazione CRM	
	Sperimentazione CRM: n. fasi realizzate / n. fasi totali	
	100,00%	kpi4.1.1_06a - Sperimentazione CRM: n. fasi realizzate / n. fasi totali Sperimentazione CRM: Fasi 2022: pilotaggio con il coinvolgimento dei Settori Estero e Innovazione: popolamento CRM con DB "esterni" opportunamente normalizzati; predisposizione reportistica SOGLIA 0 >= 1 N.
5,00%	OP5.1.1-02 - Garantire il rispetto della % di lavoro in presenza del personale dell'Area Sviluppo del territorio	
	Garantire il rispetto della % di lavoro in presenza (fissata dl disposizioni interne o da legge) del personale dell'area Sviluppo del territorio	
	100,00%	kpi5.1.1-02a - Garantire il rispetto delle % di lavoro in presenza da parte del personale dell'Area Sviluppo del territorio SOGLIA 95% 100,00 %
4,00%	OP6.1.1-07 - Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area Sviluppo: aggiornamento annuale	
	Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area Sviluppo: aggiornamento annuale SOGLIA 60%	
	100,00%	kpi6.1.1-07a - Percentuali aggiornamenti designazioni personale Area Sviluppo alla data individuata nell'anno N N designazioni aggiornate-confermate personale Area Sviluppo/N designazioni da aggiornare-confermare personale Area Sviluppo SOGLIA 60% >= 100,00 %
5,00%	OP6.1.1-08 - Applicazione di nuovi indici di valutazione e individuazione misure di prevenzione ai processi compresi nell'Area di rischio D del PTPC	
	Applicazione di nuovi indici di valutazione e individuazione misure di prevenzione ai processi compresi nell'Area di rischio D del PTPC	
	100,00%	kpi6.1.1-8a - Revisione processi compresi nell'Area di rischio D del PTPC: applicazione di nuovi indici di valutazione e individuazione misure di prevenzione Revisione processi compresi nell'Area di rischio D del PTPC: applicazione di nuovi indici di valutazione e individuazione misure di prevenzione Entro 15-12-2022

5,00%	OP6.1.1-11 - Crisi negoziata di impresa: definizione procedure interne Supporto al SG per la definizione delle procedure interne relative al Popolamento e manutenzione elenco esperti gestione crisi impresa e procedure di nomina degli esperti	kpi6.1.1-11a - Procedure formalizzate e condivise con SG entro 31 maggio 2022 Formalizzazione procedura popolamento e manutenzione elenco esperti procedure di nomina degli esperti	>= 2 N.
4,00%	OP7.1.2-04 - Realizzare report quadrimestrali di analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito per le parti di competenza dell'area Sviluppo del territorio e regolazione del mercato Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics	kpi7.1.2-04a - Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics Area Sviluppo territorio	>= 3 N.
4,00%	OP7.1.2-08 - Numero pagine corrette dell'area Sviluppo del territorio e regolazione fra quelle contenute nei report inviati dalla Redazione Web / 15 Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report	kpi7.1.2-08a - Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report Area Sviluppo del territorio	1 N.
5,00%	OP8.2.1-02 - Produzione di rapporti di ricerca su filiere produttive, indicatori economici e componenti del tessuto imprenditoriale Produzione di rapporti di ricerca	kpi8.2.1-02a - Produzione di rapporti di ricerca su filiere produttive, indicatori economici e componenti del tessuto imprenditoriale SOGLIA 3	>= 5 N.
5,00%	OP8.2.1-03 - Servizio metrico: proposta regolamento sui controlli a richiesta in contraddittorio di cui all'art. 5.2 del DM 93/2017 e revisione delle tariffe di settore	Kpi8.2.1-05a - Servizio metrico: proposta Regolamento revisione tariffe Servizio metrico: proposta regolamento sui controlli a richiesta in contraddittorio di cui all'art. 5.2 del DM 93/2017 e revisione delle tariffe di settore	Entro 30-09-2022
6,00%	OP8.2.1-04 - Contribuire alla programmazione di grandi eventi sul territorio in collaborazione con le altre istituzioni locali	kpi8.2.1-04a - Contribuire alla programmazione di grandi eventi sul territorio in collaborazione con le altre istituzioni locali Realizzazione programma di attività (riunioni, azioni di fidelizzazione), in collaborazione con le istituzioni locali con presenza Camera in almeno due grandi eventi: n. palinsesti realizzati e documentati >=2 SOGLIA 0	>= 2 N.
Uffici di Staff al Segretario Generale			
12,50%	OP2.1.1-01 - Monitorare la soddisfazione delle imprese relativamente al sito istituzionale e alla newsletter Rilevare la soddisfazione dell'utenza mediante questionari	kpi2.1.1-01a - Misurazione utenti soddisfatti del sito e della newsletter Misurazione utenti soddisfatti del sito e della newsletter SOGLIA 70%	>= 85,00 %
12,50%	OP6.1.1-01 - Designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area di Staff: aggiornamento annuale Aggiornamento entra la data individuata annualmente delle designazioni ai trattamenti al personale camerale dell'Area di Staff tramite specifico applicativo	kpi6.1.1-01 a - Percentuale aggiornamenti designazioni personale Area di Staff alla data individuata nell'anno N (n. designazioni aggiornate-confermate/ n. designazioni da aggiornare) SOGLIA 60%	>= 100,00 %
12,50%	OP6.1.1-02 - Applicazione rinnovo CCNL personale non dirigente Applicazione istituti nuovo CCNL personale non dirigente	kpi1.1-02a - Applicazione rinnovo CCNL personale non dirigente nei termini previsti	Entro 31-12-2022
12,50%	OP6.1.1-04 - Predisposizione Regolamento progressioni verticali Predisposizione Regolamento progressioni verticali	kpi1.1-04a - Definizione disciplina di dettaglio delle progressioni verticali Disciplina di dettaglio delle progressioni verticali mediante procedure comparative	Entro 31-10-2022
12,50%	OP7.1.2-01 - Realizzare report quadrimestrali di analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito per le parti di competenza dell'area di Staff Segretario Generale Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics	kpi7.1.2-01a - Verifiche errori e statistiche sulle pagine tramite Google Analytics dell'Area SG	3 N.
12,50%	OP7.1.2-05 - Analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito e ai social istituzionali, con eventuali proposte di miglioramento Raccolta e analisi dei principali dati riferiti da Google Analytics, relativi al sito e ai social istituzionali (Twitter e Facebook YouTube, Instagram e LinkedIn), con eventuali proposte di miglioramento	kpi7.1.2-05a - Analisi social di ente	3 N.

	33,30%	kpi7.1.2-05b - Report annuale di sintesi sui social	1 N.
	33,40%	kpi7.1.2-05c - Report annuale di sintesi sul sito di ente	1 N.
12,50%		OP7.1.2-06 - Controlli a campione quadrimestrali di cinque pagine per Area del sito su check list predefinita e trasmissione report Controlli pagine del sito su check list predefinita della Redazione web e trasmissione report alle Aree	
	100,00%	kpi7.1.2-06a - Controlli e report su pagine del sito istituzionale Controlli e report su pagine del sito istituzionale	12 N.
12,50%		OP7.1.2-10 - Numero pagine corrette dell'area di Staff Segretario Generale fra quelle contenute nei report inviati dalla Redazione Web / 15 Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report	
	100,00%	kpi7.1.2-10a - Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 1 mese dal report Area SG	1 N.

Si evidenzia che gli obiettivi strategici di Ente come sopra illustrati e il loro livello di conseguimento sono assunti a riferimento per la valorizzazione dell'integrazione dei fondi accessori e dell'erogazione dei premi performance al personale.

Al riguardo, per l'anno 2022, la Giunta nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), approvata con deliberazione del Consiglio n. 15 del 26 ottobre 2021, aveva previsto che *"A fronte degli obiettivi prioritari che saranno definiti dall'Ente per l'anno 2022 e che impegneranno l'intera struttura in attività volte all'attuazione del Piano strategico, il positivo raggiungimento degli stessi, nonché eventuali scelte organizzative e gestionali adottate dall'Ente, comporteranno, valutata la propria capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, l'integrazione dei fondi risorse decentrate per il personale dirigente e non dirigente con risorse accessorie aggiuntive definite sin da ora, fatte salve eventuali diverse valutazioni a fronte di novità normative e/o contrattuali sopraggiunte, in un importo massimo in linea con quello reso disponibile l'anno precedente fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017. La quantificazione puntuale di dette risorse aggiuntive correlate ai risultati conseguiti sarà effettuata solo a consuntivo nella misura e in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente contenuti nel Piano Performance e rendicontati nella Relazione Performance, come da prospetto di correlazione approvato con deliberazione di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019"*.

Inoltre, in sede di approvazione del Preventivo Economico per l'anno 2022, valutata la capacità di bilancio, è stato definito l'ammontare complessivo delle risorse vincolate al trattamento economico accessorio per il personale dell'Ente, comprensivo di circa 235.000,00 euro per il personale dirigente (previsti ad integrazione del fondo ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 17.12.2020) e di circa 600.000,00 euro per il personale non dirigente (previsti ad integrazione del fondo ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. i) che rimanda al comma 5 lett. b), nonché del comma 10 del medesimo articolo CCNL 21 maggio 2018), fermo restando il rispetto dei vincoli finanziari posti dalla normativa vigente (art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 per il cd. "Limite 2016").

Le risorse discrezionali stanziare sono finalizzate ad adeguare l'ammontare complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente alle scelte organizzative e gestionali già adottate in passato, e che si intendono confermate anche per l'anno in corso, nonché a valorizzare adeguatamente le competenze e le professionalità di tutto il personale in servizio nell'Ente, dirigente e non, a fronte del raggiungimento di adeguati livelli di performance.

Le condizioni legittimanti le suddette integrazioni previste dai rispettivi CCNL applicabili al personale dell'Ente risultano verificate e rispettate. In particolare:

- risultano confermate le scelte organizzative e gestionali già adottate in passato in relazione alla revisione della struttura organizzativa e all'attribuzione dei valori di retribuzione di posizione dirigenziale, come da ultimo confermati e aggiornati con deliberazione n. 28 del 2 marzo 2021 a seguito del rinnovo contrattuale del CCNL 17.12.2020. Un ruolo particolare è oggi richiesto, in primis al management, chiamato a guidare il processo di cambiamento nella PA che ha avuto una forte accelerazione e amplificazione per effetto dell'impatto covid-19. Gli elementi chiave e le opportunità di tali cambiamenti riguardano un generale ripensamento del modo di lavorare e dell'organizzazione, attraverso l'utilizzo sempre maggiore di nuove tecnologie digitali, lo smart-working, le nuove forme di comunicazione, la maggiore responsabilizzazione delle persone e dei gruppi, nonché l'acquisizione di nuove e diverse competenze per far fronte al cambiamento (art. 57 comma 2 lett. e) CCNL Area Dirigenti Funzioni Locali 17.12.2020)
- la capacità di bilancio dell'Ente nel sostenere le eventuali integrazioni di risorse in esame nonché il rispetto dei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, sono stati valutati complessivamente in sede di approvazione del Preventivo Economico nel quale sono state appostate le risorse accessorie per tutto il personale dell'Ente, necessarie per garantire la remunerazione dei valori di retribuzione di posizione riconosciuti sulla base della metodologia e del modello organizzativo adottati, nonché un eventuale e

- adeguato riconoscimento dei risultati da conseguire nell'anno in relazione agli obiettivi prioritari di performance dell'Ente (art. 57 comma 2 lett. e) CCNL Area Dirigenti Funzioni Locali 17.12.2020)
- questa Camera di commercio, non presenta squilibri strutturali nel bilancio dell'Ente in grado di provocare il dissesto finanziario secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della Legge n. 205/2017 (art. 57 comma 4 CCNL Area Dirigenti Funzioni Locali 17.12.2020) e pertanto non si trova in situazione di dissesto/deficitarietà strutturale e non ha avviato procedure di riequilibrio finanziario (art. 67 comma 6 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)
 - sulla base della metodologia adottata in linea con le disposizioni contrattuali, le integrazioni in esame, anche quella per il personale dirigente, sono in ogni caso eventuali e correlate agli obiettivi di Ente ed in particolare al raggiungimento di un adeguato livello di performance (art. 67 comma 3 lett. i) che a sua volta richiama il comma 5 let. b), nonché art. 67 comma 10 CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018). Tali risorse verranno eventualmente rese disponibili, a consuntivo, ad avvenuto raggiungimento degli obiettivi di Ente 2022, approvati con deliberazione n. 231 del 21 dicembre 2021 e successivamente modificati e integrati con deliberazione n. 54 del 12 aprile 2022 al fine di recepire nella pianificazione dell'ente un set di obiettivi comuni individuati nel mese di febbraio da Unioncamere nell'ambito di un percorso teso alla misurazione del «valore pubblico» generato dalle Camere con la loro azione, nonché sulla base delle percentuali di correlazione già approvate dalla Giunta con deliberazione n. 210 del 16 dicembre 2019, successivamente confermate con deliberazione n. 115 del 15 giugno 2021 e da ultimo, sino ad eventuale diversa decisione, con la deliberazione sopra richiamata n. 231/2021 come di seguito riportate:

% raggiungimento obiettivi di ente	% di risorse aggiuntive integrate
<70%	0%
tra il 70% e l'89,99%	in % al grado di raggiungimento
>=90%	100%

% raggiungimento obiettivi di ente	% di risorse accessorie distribuite
<50%	0%
tra il 50% e l'84,99%	in % al grado di raggiungimento
>=85%	100%

3.3 – Performance individuale

Le tabelle qui sotto riportano gli obiettivi individuali dei dirigenti per il 2022.

Obiettivi individuali - Segretario Generale

Obiettivo	Peso indicatore	Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target
OP1.1.1-01 - Contenere gli scostamenti fra budget assestato e costi consuntivati dell'Area Staff Segretario Generale Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati					
	100,00%	kpi1.1.1-01a - Monitoraggio dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area SG	Monitoraggio dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area SG	Costi consuntivati - Costi inseriti nel budget assestato Area SG / Costi inseriti nel budget assestato Area SG Valore calcolato escluse le grandezze economiche direttamente riferibili ai progetti finanziati con l'incremento del 20% del Diritto Annuale / Valore calcolato escluse le grandezze economiche direttamente riferibili ai progetti finanziati con l'incremento del 20% del Diritto Annuale	<= 5,00 %
OP1.1.1-05 - Mantenere l'equilibrio economico dell'Azienda Speciale "Laboratorio Chimico" e dell'Azienda Speciale "Torino Incontra" Mantenere l'equilibrio economico delle due aziende speciali in coerenza con l'algoritmo previsto nei contratti integrativi					
	33,00%	kpi1.1.1-05b - Mantenere l'equilibrio economico di Torino Incontra	Contributo ordinario camerale nel budget assestato / Contributo camerale erogato	Contributo ordinario camerale nel budget assestato / Contributo camerale erogato	>= 1 N.
	33,00%	kpi1.1.1-05a - Misurazione equilibrio economico del Laboratorio Chimico in coerenza con l'algoritmo previsto nel contratto integrativo	Misurazione equilibrio economico del Laboratorio Chimico in coerenza con l'algoritmo previsto nel contratto integrativo	Equilibrio Azienda Equilibrio Azienda Contributo ordinario camerale preventivato = X Contributo camerale erogato – utile / + perdite = Y X > Y è livello 2; X = Y è livello 1 (dove nel = è incluso uno scostamento che oscilla tra -1% e +1%)	>= 1 N.
	34,00%	kpi1.1.1-05c - Predisporre un piano di sviluppo triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico	Predisporre e trasmettere ai vertici entro il 30/06/2022, una proposta di piano "industriale" triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico, tenendo conto delle nuove prospettive e potenzialità di mercato o di posizionamento della società	Data trasmissione proposta di piano "industriale" triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico Data trasmissione ai vertici di una proposta di piano "industriale" triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico	Entro 30-06-2022
OP1.1.1-06 - Società partecipate e in house: razionalizzazione e ricognizione Dare seguito al piano di razionalizzazione delle partecipate in coerenza con le previsioni di legge e con gli indirizzi dell'organo politico e effettuare ricognizione società in house					
	50,00%	kpi1.1.1-06a - Razionalizzazione delle partecipate in coerenza con le previsioni di legge e con gli indirizzi dell'organo politico	Razionalizzazione delle partecipate in coerenza con le previsioni di legge e con gli indirizzi dell'organo politico	Numero società analizzate anno n / Numero società partecipate al 31 dicembre anno n-1	1 N.

50,00%	kpi1.1.1-06b - Ricognizione società in house detenute dall'ente	Adozione proposta di deliberazione Giunta camerale contenente la ricognizione delle società in house detenute dall'ente secondo i parametri previsti dalla normativa vigente (Codice Appalti e TUSP)	Data proposta di deliberazione Giunta camerale ricognizione società in house proposta di deliberazione Giunta camerale contenente la ricognizione delle società in house detenute dall'ente secondo i parametri previsti dalla normativa vigente (Codice Appalti e TUSP)	Entro 31-12-2022
OP1.1.1-10 - Monitorare lo stato d'avanzamento dell'attività dell'ente Monitorare lo stato d'avanzamento dell'attività dell'ente				
33,00%	Kpi1.1.1-10b - Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale	Trasmissione di report trimestrale sullo stato di avanzamento delle 5 attività in corso: ristrutturazione Torino Incontra, impianti palazzo Birago, restauro cortile e volte Palazzo Birago, messa a norma palazzo Affari, rifunzionalizzazione Borsa Merci	N. report trimestrali sullo stato di avanzamento delle attività in corso sul patrimonio immobiliare camerale N. report trimestrali sullo stato di avanzamento delle 5 attività in corso: ristrutturazione Torino Incontra, impianti palazzo Birago, restauro cortile e volte Palazzo Birago, messa a norma palazzo Affari, rifunzionalizzazione Borsa Merci	>= 4 N.
33,00%	Kpi1.1.1-10a - Monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività prioritarie dell'ente	Monitoraggio delle azioni prioritarie individuate nella pianificazione e segnalate periodicamente dal vertice dell'ente: partecipazione alle riunioni mensili organizzate dal Presidente con l'eventuale coinvolgimento del personale camerale coinvolto	N. presenze alle riunioni di aggiornamento (STAV progetti prioritari) / N. totale riunioni di aggiornamento convocate (STAV progetti prioritari)	1 N.
34,00%	Kpi1.1.1-10c - Ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta	Collaborare alla ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta, predisponendo tutta la documentazione necessaria entro un mese da quando sarà formalizzata la ridefinizione delle priorità	Data predisposizione documentazione (budget 2022 ridefinito su priorità aggiornate dalla Giunta)	entro un mese da quando sarà formalizzata la ridefinizione delle priorità
OP6.1.1-03 - Implementazione servizio Composizione Negoziata della Crisi d'Impresa Implementazione servizio Composizione Negoziata della Crisi d'Impresa				
100,00%	kpi6.1.1-03a - Formalizzazione assetto organizzativo dell'Ente e approvazione Elenco esperti	Definizione e implementazione dell'assetto organizzativo necessario per presidiare il servizio e approvazione Elenco Esperti	Formalizzazione assetto organizzativo dell'Ente e approvazione Elenco esperti	Entro 31-05-2022
OP9.2.1-01 - Promuovere l'imprenditorialità sociale anche mediante la creazione di un mercato organizzato di capitali per imprese a impatto sociale Sostenere la competitività delle imprese sociali del territorio tramite interventi mirati alla creazione e alla promozione dell'ecosistema dell'imprenditorialità a impatto sociale attraverso servizi, competenze, strumenti finanziari, progetti innovativi				
34,00%	kpi9.2.1_01a - Incremento numero partner di Torino Social Impact	Incremento numero partner di Torino Social Impact rispetto all'anno precedente SOGLIA 5	Numero partner di Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno (meno) Numero partner di Torino Social Impact al 31 dicembre anno precedente	>= 20 N.
33,00%	kpi9.2.1_01b - Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati	Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati SOGLIA 10	Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati	>= 40 N.

33,00%	kpi9.2.1_01c - Sperimentazione di un mercato organizzato di capitali per imprese a impatto sociale	Imprese aderenti alla sperimentazione di un mercato organizzato di capitali per imprese a impatto sociale: anno 2021 individuazione imprese, anno 2022 avvio sperimentazione su imprese individuate SOGLIA 0	numero imprese aderenti alla sperimentazione di un mercato organizzato di capitali per imprese a impatto sociale	>= 3 N.
--------	--	--	--	---------

Obiettivi individuali _Dirigente Area Risorse

Obiettivo	Peso indicatore	Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target
OP1.1.1-04 - Contenere gli scostamenti fra budget assestato e costi consuntivati dell'Area Risorse finanziarie e Provveditorato Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati					
100,00%	OP1.1.1-4a - Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area Risorse Finanziarie	Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area Risorse Finanziarie	Costi consuntivati - Costi inseriti nel budget assestato (Area RisFin) / Costi inseriti nel budget assestato (Area RisFin) Valore calcolato escluse le grandezze economiche direttamente riferibili ai progetti finanziati con l'incremento del 20% del Diritto Annuale / Valore calcolato escluse le grandezze economiche direttamente riferibili ai progetti finanziati con l'incremento del 20% del Diritto Annuale		<= 5,00 %
OP1.1.1-11 - Monitorare lo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale Monitorare lo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale					
100,00%	Kpi1.1.1-11a - Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale	Trasmissione di report trimestrale sullo stato di avanzamento delle 5 attività in corso: ristrutturazione Torino Incontra, impianti palazzo Birago, restauro cortile e volte Palazzo Birago, messa a norma palazzo Affari, rifunzionalizzazione Borsa Merci	N. report trimestrali sullo stato di avanzamento delle attività in corso sul patrimonio immobiliare camerale N. report trimestrali sullo stato di avanzamento delle 5 attività in corso: ristrutturazione Torino Incontra, impianti palazzo Birago, restauro cortile e volte Palazzo Birago, messa a norma palazzo Affari, rifunzionalizzazione Borsa Merci		>= 4 N.
OP1.1.1-13 - Ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta Ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta					
100,00%	kpi1.1.1-13a - Ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta	Collaborare alla ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta, predisponendo tutta la documentazione necessaria entro un mese da quando sarà formalizzata la ridefinizione delle priorità	Data predisposizione documentazione (budget 2022 ridefinito su priorità aggiornate dalla Giunta)		entro un mese da quando sarà formalizzata la ridefinizione delle priorità

Obiettivi individuali - Dirigente Area Sviluppo

Obiettivo	Peso indicatore	Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Target
OP1.1.1-03 - Contenere gli scostamenti fra budget assestato e costi consuntivati dell'Area Sviluppo del territorio e regolazione del mercato					
Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati					
	100,00%	kpi1.1.1-03a - Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area Sviluppo Territorio	Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area Sviluppo Territorio	Costi consuntivati - Costi inseriti nel budget assestato (Area Sviluppo Territorio) / Costi inseriti nel budget assestato Area Sviluppo Territorio Valore calcolato escluse le grandezze economiche direttamente riferibili ai progetti finanziati con l'incremento del 20% del Diritto Annuale	<= 5,00 %
OP1.1.1-09 - Mantenere l'equilibrio economico del Laboratorio Chimico					
Contributo ordinario camerale preventivato = X Contributo camerale erogato – utile / + perdite = Y					
	50,00%	kpi1.1.1-09a - Misurazione equilibrio economico del Laboratorio Chimico in coerenza con l'algoritmo previsto nel contratto integrativo	Misurazione equilibrio economico del Laboratorio Chimico in coerenza con l'algoritmo previsto nel contratto integrativo	Equilibrio Azienda Equilibrio Azienda Contributo ordinario camerale preventivato = X Contributo camerale erogato – utile / + perdite = Y X > Y è livello 2; X = Y è livello 1 (dove nel = è incluso uno scostamento che oscilla tra -1% e +1%)	>= 1 N.
	50,00%	Kpi1.1.1-09b - Predisporre un piano di sviluppo triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico	Predisporre e trasmettere ai vertici entro il 30/06/2022, una proposta di piano "industriale" triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico, tenendo conto delle nuove prospettive e potenzialità di mercato o di posizionamento della società	Data trasmissione ai vertici di una proposta di piano "industriale" triennale per l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico	Entro 30-06-2022
OP1.1.1-12 - Monitorare lo stato di avanzamento delle attività prioritarie dell'ente					
Monitorare lo stato di avanzamento delle attività prioritarie dell'ente					
	50,00%	Kpi1.1.1-12a - Monitoraggio delle azioni prioritarie di competenza dell'Area Sviluppo del Territorio individuate nella pianificazione e segnalate periodicamente dal vertice dell'ente	Partecipazione alle riunioni mensili segnalate dal Segretario Generale con predisposizione della documentazione necessaria, riguardanti le azioni prioritarie di competenza dell'Area Sviluppo del Territorio individuate nella pianificazione e segnalate periodicamente dal vertice dell'ente	N. partecipazione a riunioni mensili su azioni prioritarie di competenza dell'Area Sviluppo del Territorio individuate nella pianificazione e segnalate periodicamente dal vertice dell'ente / N. convocazioni a riunioni mensili su azioni prioritarie di competenza dell'Area Sviluppo del Territorio individuate nella pianificazione e segnalate periodicamente dal vertice dell'ente	1 N.
	50,00%	Kpi1.1.1-12b - Ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta	Collaborare alla ridefinizione del budget in conseguenza della revisione delle priorità dell'ente da parte della Giunta, predisponendo tutta la documentazione necessaria entro un mese da quando sarà formalizzata la ridefinizione delle priorità	Data predisposizione documentazione (budget 2022 ridefinito su priorità aggiornate dalla Giunta)	entro un mese da quando sarà formalizzata la ridefinizione delle priorità

Obiettivi individuali - Dirigente Area Anagrafe

Obiettivo	Peso indicatore	Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Valore misure	Target
OP1.1.1-02 - Contenere gli scostamenti fra budget assestato e costi consuntivati dell'Area Anagrafe Monitoraggio costante dei budget al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati Area						
100,00%	kpi1.1.1-02a - Costi consuntivati (-) costi inseriti nel budget assestato Area Anagrafe / Costi inseriti nel budget assestato Area Anagrafe (escluse grandezze riferibili ai progetti 20%)	Costi consuntivati (-) costi inseriti nel budget assestato Area Anagrafe / Costi inseriti nel budget assestato Area Anagrafe (escluse grandezze riferibili ai progetti 20%)	Costi consuntivati (-) costi inseriti nel budget assestato Area Anagrafe / Costi inseriti nel budget assestato Area Anagrafe (escluse grandezze riferibili ai progetti 20%)	n.d. / n.d.		<= 5,00 %
OP2.1.1-06 - Garantire una percentuale media di pratiche RI evase entro i 5 giorni uguale o superiore a quella nazionale						
100,00%	kpi 2.1.1-06a - Misurazione percentuale media delle pratiche evase entro i 5 giorni	Misurazione percentuale media delle pratiche evase entro i 5 giorni	% pratiche evase nell'anno n. entro 5 giorni dalla Camera di Torino / % nazionale pratiche evase nell'anno n. entro 5 giorni	n.d. / n.d.		>= 1 N.
OP3.1.1-05 - Diffondere tra le imprese l'utilizzo del cassetto digitale Promuovere le funzionalità del cassetto digitale e le opportunità per l'impresa legate all'utilizzo dei servizi digitali delle Camere di Commercio						
100,00%	kpi3.1.1-05a - Incremento imprese aderenti al cassetto digitale	Incremento imprese aderenti al cassetto digitale nell'anno n rispetto all'anno n-1 SOGLIA 20% (anno 2021) SOGLIA 5% (anno 2022)	Numero imprese che hanno aderito al cassetto digitale anno n / Numero imprese aderenti al cassetto digitale al 31.12 anno n-1 Numero imprese che hanno aderito al cassetto digitale anno n / Numero imprese aderenti al cassetto digitale al 31.12 anno n-1	n.d. / n.d.		>= 10,00 %
OP3.1.1-07 - Monitoraggio e incremento provvedimenti automatici Supervisione, monitoraggio del processo e individuazione delle nuove casistiche a cui applicare l'automatismo						
100,00%	kpi3.1.1-07a - Individuazione nuove casistiche a cui applicare l'automatismo	Individuare nuove procedure a cui applicare l'automatismo (>=2) entro aprile anno N	N. procedure da individuare entro aprile anno N	n.d.		>= 2 N.
OP3.1.1-08 - Sensibilizzare gli utenti relativamente all'attività di attribuzione dell'indirizzo PEC						
100,00%	kpi3.1.1-08a - Definizione campagna informativa indirizzo PEC	Analisi attività, definizione procedure e campagna di sensibilizzazione relativamente all'attività di attribuzione dell'indirizzo PEC; fase I: definizione campagna informativa entro febbraio 2022 SOGLIA 31 marzo 2022	Data definizione campagna informativa "indirizzo PEC"	n.d.		Entro 28-02-2022
OP6.1.1-10 - Definizione procedure per l'avvio e la gestione del Registro dei titolari effettivi						
100,00%	kpi6.1.1-10a - Data definizione procedure per l'avvio e la gestione del Registro dei titolari effettivi	Data definizione regole istruttorie e definizione modalità organizzative interne per l'avvio e la gestione del Registro dei titolari effettivi (entro un mese antecedente al primo popolamento)	Data definizione procedure per l'avvio e la gestione del Registro dei titolari effettivi	n.d.		Entro 30-11-2022

3.4 – Pari opportunità

L'ente ha adottato il Piano delle Azioni Positive, come allegato al Piano Performance, con deliberazione n. 63 del 26 aprile e ne vengono qui riportati i contenuti

Il Piano definisce gli obiettivi, le azioni, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare eventuali situazioni di disegualità di condizioni e differenze di trattamento tra uomini e donne che lavorano all'interno di un'organizzazione.

Il Piano si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione – non solo di genere – in ambito lavorativo e, con riferimento alla nostra realtà, in ambito camerale

La Camera di commercio di Torino, con l'adozione e la stesura di questo Piano, ha individuato le azioni positive che si propone di perseguire e realizzare nel triennio 2022-2024 allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Si segnala, inoltre, che le azioni positive individuate all'interno di questo Piano non risultano solo finalizzate alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro eventuali discriminazioni, bensì anche ad accrescere il livello di benessere individuale e collettivo degli stessi nell'ambito dell'organizzazione presso cui prestano la propria attività lavorativa.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e i suoi compiti

Istituito con legge 4 novembre 2010 n. 183, sostituisce i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing ed ha l'obiettivo di:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Realizza i propri obiettivi, durante il relativo mandato di durata quadriennale, svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica. Rispetto ai compiti di carattere propositivo, risultano a riguardo fondamentali l'indicazione di azioni positive, gli interventi e i progetti che il Comitato deve effettuare nell'ambito dell'amministrazione.

Presso la Camera di commercio di Torino, il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con determinazione n. 72 del 13 maggio 2011 del Segretario Generale.

Con determinazione n. 27/A-SG del 29/01/2020, il CUG della Camera di commercio di Torino è stato rinnovato, essendo giunto a scadenza il precedente mandato di durata quadriennale.

Il CUG aziendale fa parte della Rete cittadina di Comitati Unici di Garanzia con l'obiettivo di scambiarsi buone prassi e di collaborare alla definizione e realizzazione di iniziative comuni, partecipa ai Tavoli Regionali e fa parte della rete nazionale dei CUG.

Il CUG, quale organismo di garanzia, viene interpellato e informato sulle materie di propria competenza così come demandate dall'art. 57, c. 3 del D. Lgs 165/2001 al fine di poter esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG si esprime inoltre in ordine ai temi trattati all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive, documento posto in essere dall'ente ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, proponendo proprie osservazioni e pareri allo scopo di favorire la parità di genere e il benessere organizzativo all'interno dell'ente auspicando contestualmente, con il proprio operato, la rimozione di eventuali situazioni di criticità presenti nel contesto aziendale.

Le Azioni Positive

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

Le azioni positive sono dunque misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3 della Costituzione tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite; intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Sono inoltre temporanee in quanto necessarie esclusivamente per un limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuisce a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale sia psicologica, e di ogni forma di discriminazione nell'ambito delle organizzazioni. Di conseguenza, attraverso il rispetto sostanziale di tali principi, viene ottimizzata la produttività del lavoro pubblico e, quindi, l'efficienza e l'efficacia organizzativa dell'Amministrazione.

L'individuazione delle azioni positive più adeguate per la Camera di commercio di Torino non può prescindere dall'analisi della situazione esistente e dalle caratteristiche del personale a tempo indeterminato in servizio. A tal fine, oltre a quanto richiamato ai paragrafi precedenti sulla struttura organizzativa, si rinvia alle tabelle relative alla rilevazione effettuata al 31/12/2021 sulla base del format previsto dalla direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica [Relazione CUG - Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2022 | Portale CUG](#).

Le iniziative da realizzare nel triennio 2022-2024

Gli obiettivi da realizzarsi nel triennio 2022-2024, sono in parte la conferma degli obiettivi e delle azioni previste nei piani precedenti in quanto sempre corrispondenti alle finalità di promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità, valorizzare le differenze e conciliare vita-lavoro. Si riportano di seguito

Obiettivo	PROMUOVERE INTERVENTI ORGANIZZATIVI INTERNI FINALIZZATI A GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO DELLA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI VITA E DI LAVORO E LO SVILUPPO PERSONALE
Azione ♀#01	garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso fasce flessibili in ingresso molto più ampie, con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria
Azione ♀#02	ampliare l'utilizzo del telelavoro quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali
Azione ♀#03	confermare e regolamentare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, su base volontaria e in relazione alle attività svolte garantendo maggiore flessibilità organizzativa e di orario rispetto allo smart working applicato durante la fase emergenziale
Azione ♀#04	favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi rivolgendo maggiore attenzione verso coloro che hanno orario ridotto, diversamente articolato, che hanno aderito al progetto di telelavoro o che svolgono attività in smart working, favorendo - ove possibile - la frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza e prevedendo - sempre, ove possibile - orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario, magari concentrati al mattino o nella fascia obbligatoria. La

	formazione, in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione-
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Dirigenti; Posizioni organizzative
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	PROMUOVERE INIZIATIVE A FAVORE DELLE DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DELLA GRAVIDANZA E DELLA MAMMA LAVORATRICE AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ
Azione ♀#01	conservare ed aggiornare costantemente la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti della Camera di commercio di Torino
Azione ♀#02	perseguire nel progetto di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un <i>tutor</i>
Azione ♀#03	agevolare l'applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente e promuovere la rimozione di ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge
Azione ♀#04	promuovere la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità, della paternità e dell'infanzia
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Dirigenti; Posizioni organizzative
Beneficiari	Dipendenti che rientrano dalla maternità/Dipendenti assenti per un lungo periodo di assenza anche se non strettamente legati alla maternità
Obiettivo	PROMUOVERE IL RUOLO E L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA ED AGIRE CONTRO QUALSIASI GENERE DI DISCRIMINAZIONE
Azione ♀#01	supportare l'attività del CUG
Azione ♀#02	agevolare l'integrazione dell'attività del CUG con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionale
Azione ♀#03	mettere a disposizione le risorse necessarie per il perseguimento delle finalità del CUG
Azione ♀#04	coinvolgere del CUG nelle materie di competenza
Azione ♀#05	disponibilità nella realizzazioni di campagne a favore della sensibilizzazione contro la violenza sulle donne
Azione ♀#06	Formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse
Azione ♀#07	promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Segretario Generale
Beneficiari	Componenti del CUG
Obiettivo	PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE ED INDIVIDUALE AL FINE DI CONSEGUIRE UN'ORGANIZZAZIONE GENERATRICE DI BENESSERE SUL LAVORO
Azione ♀#01	confermare il servizio di counselling già attivo dal 2017 Il counselling consiste in un intervento utile a chi sente il bisogno di un affiancamento competente in una fase particolare della vita personale e lavorativa. In un percorso breve, permette di far emergere strumenti e capacità della persona per affrontare un cambiamento o una situazione imprevista; riesaminare una situazione complessa; vagliare ipotesi, opportunità, opzioni; orientarsi verso una decisione; ridefinire esigenze e aspettative; utilizzare al meglio le risorse personali e quelle dei sistemi di riferimento
Azione ♀#02	valutare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un percorso di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro
Azione ♀#03	confermare la messa a disposizione una piattaforma di servizi welfare le risorse necessarie per il

	perseguimento delle finalità del CUG
Azione ♀#04	confermare l'adesione alla Convenzione "Smart Mobility", a cui la Camera di commercio di Torino ha aderito già dal 2018, con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti e riconoscere, per i dipendenti che non utilizzano abbonamento pubblico, un contributo (pari a quello corrisposto per gli abbonamenti) per l'utilizzo degli spostamenti casa-lavoro con mezzi alternativi all'auto o comunque meno inquinanti
Attori coinvolti	Ufficio del personale;
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti

Obiettivo	PROMUOVERE LA SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE AL TEMA STRESS LAVORO CORRELATO
Azione ♀#01	continuare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato
Azione ♀#02	valutare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un percorso di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti
Azione ♀#03	analizzare i dati anche in relazione agli interventi già avviati dall'ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro
Azione ♀#04	attuare interventi idonei allo svolgimento delle attività in presenza in piena sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici qualora necessari per ridurre rischio di contagio da Covid-19 in linea con eventuali disposizioni che nel tempo dovessero essere emanate
Attori coinvolti	Ufficio del personale; rspp; rls
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	PROMUOVERE LA DIFESA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, IL MOBBING E LO STALKING
Azione ♀#01	garantire il continuo impegno a contrastare le discriminazioni di ogni tipo, azioni di mobbing e stalking a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando un pronto intervento per eliminare e contrastare tali situazioni eventualmente segnalate direttamente all'Ente o attraverso il CUG
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Dirigenti; CUG
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti

3.5 – Rischi corruttivi e trasparenza

L'ente ha adottato il Piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2022-2024 con deliberazione n. 63 del 26 aprile scorso sulla base delle disposizioni contenute nell'ultimo PNA (2019-2021) e delle Linee di indirizzo di Unioncamere. Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente ([Altri contenuti - Prevenzione corruzione | Camera di commercio di Torino \(camcom.it\)](#)).

I principali contenuti del Piano vengono calati in questa sede quali elementi di un unico processo di

programmazione. La prevenzione della corruzione e, più in generale, della maladministration deve infatti attuarsi sul complesso dell'azione amministrativa anche al fine di ottenere migliori performance e creare valore pubblico.

La pianificazione delle azioni di prevenzione parte dall'analisi del contesto esterno ed interno in cui opera l'ente per poi svilupparsi nella valutazione dei rischi specifici e nell'adozione di adeguate misure di prevenzione.

Oltre a quanto richiamato ai paragrafi precedenti sul **contesto esterno**, va dato atto che tra le attività svolte dalla Camera di commercio al fine di prevenire e ristabilire il corretto e legale funzionamento dell'economia, rientrano quelle volte alla tutela del consumatore e delle fede pubblica, che si estrinsecano in azioni di informazione e divulgazione sui temi dei diritti dei consumatori, con l'obiettivo di creare un consumo consapevole e l'instaurarsi di corrette relazioni commerciali, nonché nello svolgimento di funzioni di tutela della fede pubblica, quali le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premi. Alle attività di prevenzione si affiancano compiti spiccatamente di vigilanza e sanzionatori, svolti sia autonomamente sia in sinergia con i competenti organi accertatori, quali, ad esempio, i procedimenti disciplinari nei confronti degli agenti di affari in mediazione e l'irrogazione di sanzioni amministrative nei confronti degli agenti che non ottemperano a taluni degli obblighi imposti dalla L. 39/89 (es. deposito moduli e formulari).

Inoltre, il sistema camerale è da tempo coinvolto in azioni di supporto e monitoraggio dei fenomeni di illegalità in ambito socioeconomico e in tale processo, per rendere incisive e concrete le iniziative di contrasto dell'illegalità, è determinante fare rete tra enti, istituzioni e società. Con riferimento all'ente torinese, un primo esempio di tali iniziative è rappresentato dal "Protocollo di intesa per la sicurezza e la regolarità nei cantieri edili della Città Metropolitana di Torino", un documento elaborato con gli altri soggetti presenti sul territorio e istituzionalmente competenti in materia di sicurezza del lavoro, con l'obiettivo di dare vita ad un'azione condivisa per dare piena attuazione alle norme vigenti e provare a porre un freno alle irregolarità contrattuali e ai crescenti e gravi infortuni che sempre più spesso coinvolgono il settore edile. Il documento, elaborato nell'ambito delle attività poste in essere dal Comitato permanente di studio e coordinamento sulla sicurezza sul lavoro e siglato a marzo 2022, trae origine da un precedente protocollo (Protocollo d'intesa per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro), siglato il 26 giugno 2007 tra la Camera di commercio di Torino, la Prefettura e altre Amministrazioni pubbliche, Enti, Associazioni datoriali e sindacali presenti sul territorio provinciale, successivamente aggiornato dal "Protocollo di intesa per la sicurezza e la regolarità nei cantieri edili della provincia di Torino", siglato in data 4 febbraio 2010.

Un ulteriore esempio di collaborazione interistituzionale sulla legalità è fornito dall'iniziativa attraverso la quale l'Ente camerale torinese ha messo a disposizione delle Forze di Polizia i servizi informatici della società consortile InfoCamere grazie ai quali è possibile accedere ai dati delle imprese e dei protesti, realizzando così efficaci azioni di controllo e monitoraggio delle attività economiche del territorio.

La Camera di commercio di Torino, sempre in collaborazione con istituzioni e associazioni di categoria locali, nel 2008 ha inoltre contribuito alla nascita di un Comitato dedicato a contrastare il contrasto del fenomeno del commercio delle merci contraffatte tendenti ad informare i cittadini ed a scoraggiarne l'acquisto. Ogni anno Il Comitato Provinciale per la lotta alla Contraffazione propone momenti d'incontro e formazione su specifiche tematiche, nel corso dei quali presenta i frutti del proprio lavoro, fra i quali indagini e guide pratiche rivolte, a consumatori, PMI studenti e Forze dell'ordine.

In ultimo si segnala lo Sportello Anti-Usura, servizio che trae origine da un protocollo firmato nei primi mesi del 2021 e che si pone come obiettivo l'ascolto e l'accompagnamento di quelle imprese che, anche a causa della crisi causata dall'epidemia del Covid 19, si trovino in una situazione di sovraindebitamento. Il servizio, che oltre all'Ente camerale torinese, vede coinvolti la Prefettura di Torino, la Banca d'Italia e le Associazioni datoriali del territorio, mira a consigliare e indirizzare tutti gli imprenditori in difficoltà al fine di non cadere nella trappola dell'usura.

Quanto al **contesto interno**, viste le funzioni camerali e la struttura organizzativa (descritte ai paragrafi 1.1 e 1.2 e costantemente aggiornate sul sito), l'ente ha realizzato una **mappatura** completa dei propri processi istituzionali e di supporto (allegato 1). Sono state inoltre effettuate analisi di dettaglio (secondo le indicazioni del PNA 2019 e delle nuove Linee guida di Unioncamere) dei processi relative alle Aree di rischio A (Acquisizione e progressione del personale), B (Contratti pubblici), C (Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario primi di effetti economici privi di effetto economico diretto) ed H (Incarichi e nomine); gli audit relativi prendono in considerazione tutti gli elementi di analisi suggeriti dal PNA 2019 e sono conservati agli atti.

A partire dalla mappatura e, per i processi delle Aree A, B, C e H con il supporto degli audit è stata condotta la

valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività che comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio)
- l'identificazione dei fattori abilitanti
- l'analisi del rischio individuato
- la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento (quanto alla motivazione, in assenza, all'interno della Camera di Torino di precedenti giudiziari di casi di corruzione o sanzioni disciplinari irrogate per la medesima tipologia di condotte, nonché in assenza di segnalazioni, anonime o da parte di *whistleblowers*, di casi di *maladministration* è fondata esclusivamente sull'esperienza organizzativa e su ipotesi di rischio formulate in astratto sulla base della conoscenza dei processi di competenza, delle diverse fasi e attività che li compongono e delle vulnerabilità eventualmente ad esse collegate).

Per tali processi, per i quali è stata completata la revisione, l'aggregazione dei valori numerici in cui si concreta la valutazione complessiva del rischio per ciascun processo analizzato è suddivisa invece in quattro fasce di livello di rischio e precisamente:

Fino a 4=Rischio basso

Da 4,01 a 9= Rischio medio

Da 9,01 a 15 Rischio medio alto

Da 15,01 a 25=Rischio alto

Con riferimento ai processi rientranti nelle aree D (Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto), E (Sorveglianza e controlli) e G (dismissioni) è mantenuta per l'annualità 2022 nelle seguenti tre fasce di livello del rischio l'aggregazione dei valori numerici in cui si concreta la valutazione del rischio per ciascun processo preso in considerazione

Fino a 10 = rischio basso

Da 10.1 a 17 = rischio medio

Da 17,1 a 25 = rischio alto

Anche tali Aree saranno progressivamente applicati i nuovi indici di valutazione.

Le **misure di prevenzione** individuate per ciascun processo si possono classificare in misure generali (quando sono di natura trasversale) o specifiche.

Le singole misure di prevenzione adottate dall'Ente a presidio di ciascun processo inserito nel Registro del rischio sono indicate nel Registro stesso, con riferimento a ciascun processo analizzato; in corrispondenza di ogni misura sono anche indicati i tempi e il responsabile dell'attuazione della medesima (allegati 2 e 3).

Fermo restando che, come espressamente previsto al comma 14 dell'art. 1 della L. 190/2012, tutto il personale dell'Ente è tenuto all'attuazione di quanto previsto nel Piano, la violazione delle misure di prevenzione in esso previste costituisce illecito disciplinare.

Le singole amministrazioni sono tenute a dotarsi, ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, di propri **codici di comportamento**, definiti con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, che rivisitano i doveri del codice nazionale, al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell'Autorità. In attuazione a quanto previsto dalla normativa, la Camera di commercio di Torino ha elaborato nel 2014 un proprio Codice di comportamento che rappresenta una delle misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato. Nel corso del 2015, il Codice ([Codice di comportamento | Camera di commercio di Torino \(camcom.it\)](http://www.camcom.it)) è stato poi integrato con gli articoli da 17 a 21 contenenti regole specifiche per il personale assegnato alle unità organizzative maggiormente esposte al rischio di corruzione. Si segnala inoltre che l'art. 7 del codice disciplina i conflitti di interesse e i relativi obblighi di astensione.

La legge n. 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità. In quest'ottica l'ente assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità. Per l'anno 2022 si prevede la

partecipazione di almeno un dipendente per settore sulle iniziative di formative obbligatoria del sistema (è un indicatore specifico individuato nella pianificazione), oltre a interventi specifici di formazione individuati nel coso dell'anno.

Anche la **trasparenza** è una misura fondamentale di prevenzione della corruzione. Questo ente conferma la scelta organizzativa di responsabilizzare alla trasparenza tutti i soggetti nell'Ente: dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità, passando attraverso il contributo di ciascun dipendente, nella produzione e aggiornamento delle informazioni obbligatorie per legge da pubblicare sul sito. Per quanto riguarda il dettaglio delle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, con l'indicazione dei responsabili dell'elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione, si rinvia all'allegato 4.

Quanto alle **cause incompatibilità/inconferibilità per gli incarichi dirigenziali** in osservanza di quanto previsto dall'articolo 20 del d.lgs. 39/2013, è richiesto a tutti i dirigenti, di dichiarare l'insussistenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità con l'incarico di dirigente. Le dichiarazioni, unitamente all'assunzione da parte del dichiarante dell'impegno di tempestiva comunicazione della necessità di eventuali variazioni delle dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito web dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente.

Nell'ultimo biennio l'emergenza sanitaria e la conseguente necessità di ricorrere allo smart working, ha reso necessario posticipare le valutazioni dei criteri per l'adozione della rotazione del personale al fine di evitare i rallentamenti nei servizi dovuti alla maggiore difficoltà che si sarebbe creata nella formazione di personale a diverse attività. Va evidenziato tuttavia che, all'interno della struttura camerale, si è proceduto comunque ad adottare misure alternative alla rotazione, principalmente nelle aree più esposte al rischio di corruzione: dal monitoraggio costante dell'attuazione di tutte le misure in materia di trasparenza alla segmentazione nei procedimenti che presentano più fasi, per i quali ciascuna fase è affidata a persone diverse (ad esempio chi ha istruito una domanda di contributo, non può seguire anche la fase dell'esame della rendicontazione e della liquidazione del contributo in questione); inoltre contribuisce a mitigare il rischio di corruzione anche la tracciatura di ogni "operazione" nel programma di gestione del sistema dei provvedimenti degli organi Camerali e dei dirigenti (LWA) ed il programma di gestione del sistema documentale (GEDOC) così come l'incremento costante del numero di procedimenti totalmente digitalizzati. E' garantita la rotazione straordinaria quando necessaria ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, d.lgs. 165/2001.

In merito agli **obiettivi** in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo, si ricorda che nel paragrafo 3.1 questi sono già stati riportati (contrassegnati con la lettera **A**), con i relativi indicatori e target.

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

4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

L'attuale contesto in cui l'Ente si trova ad operare richiede una capacità di adattamento sempre più rapida, per rispondere ai diversi bisogni del mercato e delle imprese, anche in termini di nuove tecnologie e di ripensamento del modo di lavorare. L'attività dell'Ente risulta sempre più orientata all'utente e alle sue esigenze nel contesto pandemico.

L'assetto organizzativo dell'Ente come illustrato precedentemente viene costantemente monitorato per verificarne l'adeguatezza in linea con i mutevoli cambiamenti in atto, che investono non soltanto il contesto imprenditoriale ed economico locale e quindi le funzioni e i servizi da erogare all'utenza, ma anche concretamente le modalità di lavoro, la normativa e i tempi di risposta, e al fine di realizzare interventi mirati in termini di miglioramento qualitativo dei servizi offerti, di razionalizzazione delle risorse a disposizione ed efficientamento della spesa.

Lo stesso risulta pertanto intrinsecamente connesso con la pianificazione dei fabbisogni di personale potendo essere aggiornato in maniera dinamica e flessibile in relazione alle linee strategiche e agli obiettivi programmatici da perseguire, individuando le professionalità necessarie al raggiungimento dei propri fini istituzionali, nell'ambito del contesto economico e normativo di riferimento, e con il solo limite dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

L'analisi mira ad individuare soluzioni organizzative che consentano la riprogettazione di alcuni processi individuando alternative e attività più efficaci sia in una logica di dematerializzazione e razionalizzazione degli stessi sia allo scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti contenendo i costi, ottimizzando le risorse e rivedendo i sistemi in uso.

La struttura dell'Ente risulta articolata in maniera coerente con le funzioni istituzionali e le attività prioritarie individuate per le Camere di commercio da ultimo dal D.Lgs n. 219/2016 nonché con la mappatura dei servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale fornita ad opera del Decreto Mise 7 marzo 2019. Tenuto conto dei servizi da fornire nonché del Piano Pluriennale approvato dal Consiglio camerale risulta fondamentale un'approfondita e costante analisi della struttura organizzativa, della consistenza quali-quantitativa dei fabbisogni di personale e della relativa copertura, idonea a garantire adeguate risposte alle diverse esigenze di funzionamento. Per tale motivo è caratterizzata da un modello piatto per evitare la molteplicità di livelli gerarchici e per garantire flessibilità e integrazione delle attività.

Tra le nuove competenze attribuite al sistema camerale si richiama a titolo esemplificativo la gestione dei Punti Impresa Digitale, dell'Orientamento al lavoro e alle professioni e della Valorizzazione turistica e culturale del territorio, nonché l'ulteriore attività in fase di attuazione riguardante l'Organismo di Composizione delle Crisi di Impresa (OCRI).

Per conseguire gli obiettivi di miglioramento nei servizi offerti risulta fondamentale continuare ad adattare la gestione del personale, i metodi di lavoro e il coordinamento delle attività e delle comunicazioni interne.

La diffusione nell'utilizzo degli strumenti digitali, fortemente accelerata durante il periodo emergenziale da Covid-19, costituisce un punto di forza per l'Ente nonché uno strumento attraverso il quale continuare a migliorare l'efficienza interna e semplificare il rapporto con l'utenza.

4.2 – Organizzazione del lavoro agile

Anche il Pola è stato approvato con deliberazione n. 63 del 26 aprile 2022 quale parte del Piano Performance e ne vengono qui riportati i contenuti.

Inizialmente lo smart working è stato utilizzato dalla Camera di commercio di Torino esclusivamente come misura emergenziale. Nel giro di pochissimo tempo quasi tutto il personale è stato posto in condizione di lavorare presso il proprio domicilio nelle varie fasi dell'emergenza sanitaria. Man mano che la situazione epidemiologica migliorava, nel rispetto delle previsioni nel tempo vigenti, il lavoro agile è stato svolto in alternanza a quello in presenza, assicurando la prevalenza di quest'ultimo sul primo.

Il lavoro agile, infatti, ha rivelato la capacità dell'Ente di erogare all'utenza da remoto, senza ritardi e, di conseguenza, senza accumulo di arretrati, servizi che presentano lo stesso standard di qualità di quelli resi in presenza favorendo anche gli utenti che possono così evitare di recarsi personalmente presso gli uffici camerali posti in zona con limitazioni del traffico.

Superato lo stato emergenziale, quindi, la Camera di commercio di Torino ha deciso di adottare "a regime" il lavoro agile come propria modalità organizzativa consentendo così, anche, una maggior conciliazione del tempo lavoro-famiglia per i dipendenti e impattando positivamente sul decongestionamento del traffico cittadino e dei mezzi pubblici.

A decorrere dal 1° aprile 2022, tutti i dipendenti della Camera di commercio di Torino hanno avuto accesso al lavoro agile previa sottoscrizione volontaria dell'accordo individuale. Ne sono stati esclusi gli uscieri e il personale che svolge attività per loro natura ritenute non lavorabili in modalità agile.

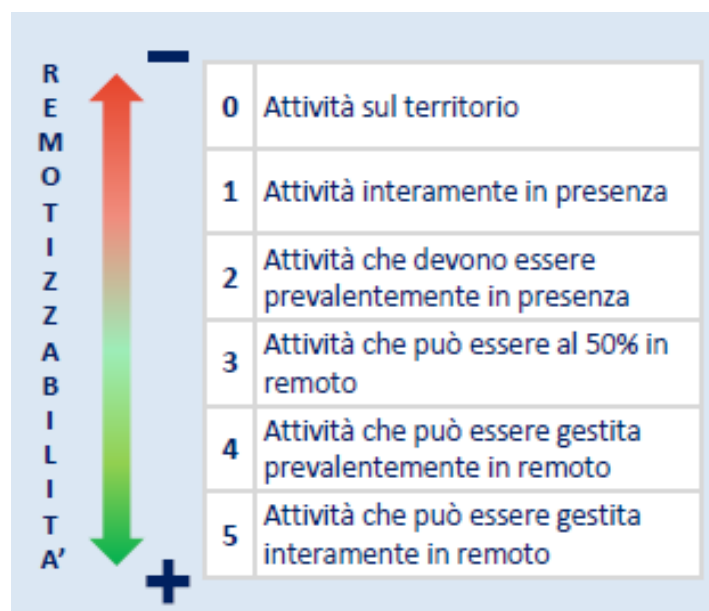
Attività considerate agilmente lavorabili

Al fine di definire a regime il perimetro di applicazione del lavoro agile, la Camera di commercio di Torino ha aderito al progetto "IONOI" di Unioncamere.

Unioncamere ha effettuato un'analisi circa la presenza delle quattro principali condizioni di remotizzabilità potenziale dei processi, necessarie per assicurare da un lato gli adeguati livelli di efficacia, efficienza e tempestività operativa e dall'altro il perseguimento di un continuo miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati.

In particolare, sono stati presi in considerazione la rilevanza del contatto con l'utenza, la programmabilità delle attività, il livello di collegialità, l'eterogeneità e interdipendenza.

Partendo dalla Mappa dei processi individuata da Unioncamere e utilizzando la metodologia proposta, l'Ente ha quindi effettuato un'analisi puntuale di tutti i sottoprocessi attribuendo un punteggio da 0 a 5, sulla base dello schema sotto riportato, per definire il grado di remotizzabilità di ciascuna attività.



Il risultato è quello di cui all'allegato 5.

Sulla base di tale valutazione, quindi, si è deciso di applicare il lavoro agile esclusivamente su attività inerenti i sottoprocessi che abbiano riportato un punteggio pari o superiore a 2.

Condizioni abilitanti il lavoro agile

Per garantire una corretta applicazione del lavoro agile, però, occorre anche creare le condizioni operative generali e specifiche necessarie. Condizioni generali che si sviluppano lungo quattro dimensioni (Organizzazione e processi, Tecnologia e spazi, Cultura e persone, Monitoraggio performance) che questa Camera ha così declinato:

- **Organizzazione e processi:** le attività devono essere programmate e misurate. Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile deve quindi essere preventivamente autorizzata e modulata da ciascun Responsabile.
- **Monitoraggio performance:** poiché il lavoro agile deve consentire anche il miglioramento dell'efficienza e/o dell'efficacia e/o dell'economicità dell'Organizzazione, il dipendente deve raggiungere risultati predefiniti (anche giornalieri o a breve termine) che vengono monitorati attraverso una rendicontazione puntuale dell'attività svolta alla fine di ciascun mese
- **Tecnologia e spazi:** dal punto di vista della tecnologia necessaria, l'ente mette a disposizione quanto necessario per svolgere la propria attività da remoto: un sistema di virtualizzazione Desktop su cloud privato gestito da InfoCamere, uno strumento di Videocomunicazione (Microsoft Teams), insieme alla suite Office 365 e stanze virtuali per le riunioni non in presenza. Qualora non disponibile la strumentazione informatica dell'Ente, per svolgere attività in modalità agile il dipendente dovrà utilizzare dotazioni tecnologiche di sua proprietà che rispettino i requisiti, anche di sicurezza, definiti dall'ente.
- **Cultura e persone:** affinché non sia pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti è necessario una propensione del personale rispetto al lavoro agile e di alfabetizzazione digitale. A tal fine tutto il personale ha partecipato a corsi formativi specifici in materia di lavoro agile per agevolare i mutamenti di cultura organizzativa che necessariamente si accompagnano a tale modalità di lavorare

Obiettivi del lavoro agile

Il lavoro agile si basa fundamentalmente sul principio della reciproca fiducia e lealtà fra Camera di Commercio e dipendente ed è pensato per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, oltre che per agevolare l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita personale e le esigenze organizzative dell'ente.

La finalità che si intende raggiungere con l'introduzione del lavoro agile come modalità di svolgimento della prestazione accanto alla modalità in presenza è quella di valorizzare il personale e migliorare il benessere organizzativo facendo crescere, in termini qualitativi, i servizi resi all'utenza nonché la performance della Camera in termini di efficienza, ad es. riducendo le assenze, di efficacia, aumentando la qualità dei servizi resi e di economicità.

Ove sussistano le condizioni di cui al presente Piano, quindi, il personale, potrà svolgere la propria attività presso il suo domicilio o altro luogo, preventivamente comunicato ai propri responsabili diretti, che rispetti le misure di sicurezza informatica, dei luoghi di lavoro e quelli relativi alla riservatezza dei dati e delle informazioni trattate.

Per usufruire del lavoro agile, il dipendente dovrà sottoscrivere l'accordo individuale in cui vengono concordate le principali condizioni che, in via generale, sono quelle previste a decorrere dal 1° aprile.

Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile non varia gli obblighi ed i doveri reciproci fra Camera e Lavoratore. In particolare, non viene modificato l'orario di lavoro né la propria sede contrattuale di lavoro.

Non è previsto un numero di giornate minime obbligatorie di fruizione in caso di adesione al lavoro agile ma, al contrario, è previsto il numero massimo di giorni in cui è possibile svolgere attività in modalità agile: 8 giorni o 16 mezze giornate, salvo specifiche situazioni valutate direttamente dal Segretario Generale. L'Ente, infatti, favorisce il lavoro agile secondo necessità individuali che dovessero emergere in corso d'anno e risultassero meritevoli di accoglimento, in quanto comprovate, allo scopo di agevolare, sul piano individuale, la disponibilità di tempi occorrenti per far fronte a gravi esigenze personali e familiari senza compromettere i livelli quali-quantitativi delle prestazioni di lavoro.

Sono previste delle fasce di contattabilità (10.00-12.00 e 14.30-15.45) e il diritto alla disconnessione tra le 19.00 e le 8.00. Nello svolgimento del lavoro agile non sono previste prestazioni aggiuntive o lavoro straordinario e non viene riconosciuto il buono pasto.

Eventuali impedimenti che si presentassero durante lo svolgimento del lavoro agile (problemi tecnologici, di connessione, etc.) dovranno essere tempestivamente segnalati al proprio Responsabile (o a persona da esso

delegata) che potrà richiedere il rientro del lavoratore presso la sede di assegnazione per la residua parte della giornata lavorativa.

Investimenti dell'Ente per l'applicazione del lavoro agile

Per sostenere l'introduzione del lavoro agile, l'Ente ha investito anche sulla comunicazione interna sviluppando e aggiornando costantemente la Intracam in cui vengono pubblicate tutte le informazioni utili al dipendente e di cui può sempre facilmente disporre anche a distanza. Attraverso la Intracam vengono anche resi noti a tutti i dipendenti gli obiettivi strategici di ente e quelli di Area.

Anche dal punto di vista informatico e tecnologico sono stati effettuati investimenti che permettono a tutto il personale, in presenza e fuori sede, di poter accedere alle risorse informatiche dell'ente e interagire\collaborare con dipendenti dello stesso ente ma anche con altri interlocutori esterni. In particolare, sono stati fatti interventi infrastrutturali su servizi di virtualizzazione desktop (VDI), oltre che di servizi cloud di collaboration.

Dal punto di vista di attrezzature tutte le postazioni di lavoro sono state dotate di cuffie con microfono, oltre che, ove richiesto, di webcam per le videochiamate. Tutte le sale riunioni sono state predisposte per i collegamenti audio/video con l'esterno

Anche dal punto di vista di sicurezza informatica sono stati fatti interventi mirati all'adeguamento delle misure di sicurezza sul perimetro più esteso dello smart working e dei nuovi servizi cloud introdotti.

4.3 – Semplificazione delle procedure

La Camera di commercio di Torino opera da tempo in ottica di semplificazione dei processi e dei procedimenti sia interni che esterni.

I diversi interventi attuati (e in corso di attuazione) comprendono:

- la revisione dei flussi di alcune attività e la costituzione di gruppi di lavoro intersettoriali con la finalità di lavorare per progetti nell'ambito delle attività programmate e di garantire la copertura delle attività con professionalità di volta in volta individuate;
- la creazione di check list ad uso interno sugli adempimenti necessari a garanzia della correttezza del procedimento (ad esempio nell'ambito degli affidamenti diretti è stata introdotta anche come misura di prevenzione della corruzione);
- l'attuazione di azioni di coordinamento e integrazione tra le Aree/Settori;
- l'analisi e lo sviluppo delle attività riguardanti la Compliance, in ottica di tutela dell'Ente in tema di rispetto delle disposizioni normative impartite dal legislatore;
- forte ampliamento del ricorso alla tecnologia digitale e a diversi strumenti di comunicazione per l'erogazione a distanza di quanti più servizi possibili, accrescendo l'offerta multicanale di fruizione degli stessi e di informazione/formazione (contatto telefonico, via piattaforma web, contact center, posta elettronica, mailing list, webinar, sito e canali social istituzionali, "Camera News", la newsletter istituzionale).

Il principale strumento di semplificazione impiegato è la digitalizzazione che, opportunamente calibrata, consente risparmi in termini di tempo e risorse. A partire dal 2021 l'ente ha adottato il Piano di transizione digitale che individua nel dettaglio le linee progettuali che compongono l'azione di "trasformazione digitale" nelle relazioni con le Imprese e il cittadino in sinergia con il sistema camerale.

Vi sono inoltre obiettivi specifici nella pianificazione che hanno come finalità ultima la semplificazione (in termini di accessibilità, velocizzazione dei processi...); si riporta qui sotto uno schema riepilogativo con indicazione dei risultati attesi in termini di semplificazione (per i target si rinvia alle tabelle ai paragrafi 3.1 e 3.2).

Obiettivo-Indicatore	Finalità
kpi3.1.1_01 Ampliare utilizzo provvedimenti automatici RI	L'utilizzo di provvedimenti automatici per la chiusura di procedimenti del registro imprese comporta per le istanze che vengono rifiutate una <u>riduzione dei tempi del procedimento</u> di circa 20 giorni/1mese. L'automazione consente attraverso un sistema manuale di agganciamento che il provvedimento finale di rifiuto venga fatto informaticamente senza intervento umano
kpi3.1.1_02 Mantenimento di servizi fruibili a distanza dall'utenza	La fruibilità a distanza di una serie di servizi attivata nel corso della pandemia viene mantenuta anche a fine emergenza per consentire all'utenza di che intende avvalersene <u>un risparmio di tempo</u> nell'accesso al servizio
kpi3.1.1_03 Digitalizzazione libri Area Anagrafe	È un servizio che consente alle imprese di gestire e conservare digitalmente in modo semplice ed efficace i libri d'impresa (libri sociali e contabili) e che sostituisce completamente le tradizionali modalità cartacea di tenuta, vidimazione, archiviazione e conservazione a norma dei Libri, con pieno valore legale. Vantaggi per l'impresa: 1) <u>riduzione dei tempi di lavoro</u> (non occorre più recarsi presso gli sportelli della Camera di commercio per richiedere la vidimazione), 2) <u>facilità gestionale</u> (facilità di reperire i documenti tramite strumenti di ricerca informatici anziché compulsare l'archivio cartaceo aziendale)
kpi3.1.1-05 Incremento imprese aderenti al cassetto digitale	Il cassetto digitale contiene le informazioni, gli atti e i documenti delle imprese come: visure, bilanci, fascicolo d'impresa, lo stato delle pratiche del Registro Imprese e delle pratiche SUAP; l'utilizzo da parte dell'impresa permette un accesso diretto e immediato a tali informazioni Vantaggi per l'impresa: 1) <u>riduzione dei tempi di lavoro</u> (non occorre più recarsi presso gli sportelli della Camera di commercio per richiedere le visure), 2) <u>economicità</u> (i documenti estraibili tramite il cassetto digitale sono completamente gratuiti per l'impresa).
OC_TBS_01 Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov	L'utilizzo del portale consente all'impresa di avere un punto di contatto unico per le pratiche amministrative relative alla sua attività, evitando di dover cercare su portali e siti diversi con conseguente <u>riduzione dei tempi di lavoro</u>
OC_TBS_04 Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP camerale	L'ampliamento dei comuni consente un maggior utilizzo del portale impresainungiorno.gov e aumenta il grado di standardizzazione nella gestione degli adempimenti in quanto <u>elimina</u> per gli utenti la <u>necessità di dover utilizzare portali diversi</u> con diverse interfacce e logiche operative
kpi4.1.1_07 Sperimentazione CRM	L'impiego a regime di un unico sistema di CRM per gestire relazioni con i propri utenti consente presuppone la razionalizzazione delle banche dati e consente un <u>flusso informativo</u> con i medesimi utenti <u>più rapido, trasparente e funzionale</u> ai loro interessi.
kpi6.1.1_04 Antiriciclaggio: primo popolamento del Registro titolari effettivi	Il titolare effettivo è la persona fisica per conto della quale viene realizzata un'operazione o un'attività e coincide con la/le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta delle imprese dotate di personalità giuridica, delle persone giuridiche private e dei trust ovvero il relativo controllo. Le informazioni del registro informatico dei titolari effettivi, in fase di costituzione presso le Camere di commercio, saranno accessibili alle Autorità antiriciclaggio e ai soggetti obbligati di adeguata verifica della clientela, <u>semplificandone le verifiche</u>

4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione

Con deliberazione n. 81 del 24 maggio 2022 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024, che confluisce ora quale sottosezione di programmazione all'interno del PIAO riportandone sinteticamente i contenuti principali.

L'analisi finalizzata alla definizione del fabbisogno di personale dell'Ente non può che essere strettamente correlata ai contenuti illustrati nei precedenti capitoli che costituiscono punto di partenza (analisi della struttura organizzativa e dei/delle servizi/attività da erogare) delle riflessioni necessarie alla definizione degli interventi di varia natura (sviluppo consistenza quantitativa e qualitativa del personale in servizio, riconfigurazione organizzativa, interventi gestionali, semplificazione dei processi e delle procedure) da porre in essere per conseguire gli obiettivi finali di livello strategico definiti per il triennio di riferimento (obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini).

Al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 165/2001, in data 8 maggio 2018, sono state emanate apposite Linee-guida con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, sulla base delle quali è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

La dotazione organica si sostanzia in un valore di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere in alcun modo superato. In sede di programmazione dei fabbisogni di personale, l'Ente può rimodulare la consistenza della dotazione organica in coerenza con il programma di attività e con gli obiettivi strategici definiti dall'Ente e in base agli effettivi fabbisogni programmati, ma sempre nell'ambito del predetto potenziale limite finanziario massimo e nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

La dotazione organica della Camera di commercio di Torino definita, nell'ambito del processo di razionalizzazione del sistema camerale, dal D.M 8 agosto 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 219 del 19 luglio 2017 (successivamente sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018), come confermata con deliberazione di Giunta n. 19 del 19 febbraio 2018, in complessive 308 unità, articolate nelle diverse categorie, viene riportata nel seguente prospetto ed espressa anche in termini finanziari secondo la normativa e le linee-guida sopra richiamate:

DOTAZIONE ORGANICA E SPESA POTENZIALE MASSIMA		
CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA (ex D.M. 8/8/2017 e D.M. 16/2/2018)	SPESA POTENZIALE MASSIMA (*)
DIR	7	420.574,63
D3	11	402.621,89
D1	99	3.151.440,27
C	169	4.944.356,95
B3	7	191.907,80
B1	15	389.018,40
A	-	-
TOTALE	308	9.499.919,94

(*) La spesa è determinata con riferimento al solo trattamento economico fondamentale della categoria d'inquadramento iniziale, annualizzato su tredici mensilità, come previsto dai vigenti C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del personale dirigente e non dirigente, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap.

Alla data del 31 dicembre 2021 l'effettiva copertura della dotazione organica sopra riportata, con relativo onere finanziario calcolato utilizzando i medesimi parametri adottati per la quantificazione della spesa potenziale massima, era la seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021 (*)		
CATEGORIA	N. DIP	SPESA
DIR	4	240.328,36

D3	9	329.417,91
D1	84	2.673.949,32
C	160	4.681.048,00
B3	7	191.907,80
B1	9	233.411,04
A	-	-
TOTALE	273	8.350.062,43
<i>DELTA rispetto alla Dotazione Organica approvata con DM 16/2/2018</i>	-35	-1.149.857,51
(*) comprensivo delle assunzioni già programmate nei precedenti piani dei fabbisogni per le quali sono ad oggi in corso di svolgimento le relative procedure selettive.		

La differenza tra spesa potenziale massima (9.499.919,94 euro) e spesa effettiva del personale in servizio al 31 dicembre 2021 (8.350.062,43 euro) pari a 1.149.857,51 euro costituisce pertanto il margine di spesa entro cui contenere nuove assunzioni nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.

Nel dettaglio, lo scarto tra dotazione organica e posti coperti – al 31 dicembre dell'anno precedente, considerando la situazione attuale aggiornata ad aprile 2022 nonché al 31 dicembre di ciascun anno del triennio in esame – permanendo l'attuale quadro normativo – continuerà ad essere elevato, così come evidenziato dal sottostante prospetto:

DOTAZIONE ORGANICA		POSTI VACANTI PER CESSAZIONI CERTE				
		31/12/2021	1°/4/2022	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
DIR	7	3	3	3	3	3
D	110	17	18	18	20	21
C	169	9	11	12	13	16
B3	7	0	0	0	1	1
B1	15	6	6	6	6	6
A	-	0	0	0	0	0
TOTALE	308	35	38	39	43	47

Con la ricognizione fatta ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs 165/2001, come si evince dalla tabella precedente, e dalle dichiarazioni rese dai dirigenti dell'Ente, acquisite agli atti dal settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, viene pertanto accertato che non risultano allo stato attuale situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, rispetto alla dotazione organica approvata dal Ministero dello Sviluppo Economico, anzi mostrano una consistente carenza dell'organico chiamato a far fronte, tra l'altro, alle nuove attività e competenze introdotte dalla riforma del sistema camerale.

Con riferimento ai posti riservati alle categorie protette (Legge n. 68/1999), si evidenzia che sulla base dell'ultimo monitoraggio delle assunzioni obbligatorie effettuato a gennaio 2022, con data di riferimento 31 dicembre 2021, risultano scoperti, ed occorre pertanto provvedere alla loro copertura, i seguenti posti:

- n. 2 posti per personale disabile di cui all'art. 1 della L. 68/1999;
- n. 1 posto per personale appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della L. 68/1999.

FACOLTA' ASSUNZIONALI

Per l'anno 2022 permane invariato il regime assunzionale applicabile all'Ente dettato dall'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs 219/2016, come introdotto dall'art. 1 c. 450 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019), il quale stabilisce che "A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica".

L'entrata in vigore della legge di bilancio 2022 nonché del decreto "milleproroghe", non hanno infatti inciso sui vincoli e sulla capacità assunzionale delle Camere di commercio.

In applicazione della normativa sopra richiamata, la Camera di commercio di Torino, nell'anno in corso, potrà procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni intervenute nel 2021, integrata dall'ammontare dei resti assunzionali delle annualità precedenti, come riportata nel seguente prospetto:

BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2022				
CATEGORIA	PART TIME	N. cessati	Spesa cessati UTILE per nuove assunzioni	Spesa cessati VINCOLATA per assunzioni personale categorie protette L. 68/1999
D3	100%	1	36.601,99	
C	100%	6	175.539,30	
C	100%	2		58.513,10
C	90%	1	26.330,90	
C	80%	1	23.405,24	
B1	100%	2	51.869,12	
B1	100%	1		25.934,56
TOTALE SPESA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2021		14	313.746,55	84.447,66
RESTI ASSUNZIONALI DA ANNI PRECEDENTI:			da spesa cessati UTILE per nuove assunzioni	da spesa VINCOLATA per assunzioni personale categorie protette L. 68/1999
Anno 2019			750,55	-
Anno 2020			658,22	51.237,92
Anno 2021			177,28	22.629,79
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNI PRECEDENTI			1.586,05	73.867,71
TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2022			315.332,60	158.315,37

Considerato il quadro normativo in cui si troveranno ad operare anche nel 2022 le Camere di commercio nonché il più generale vincolo di contenimento della spesa di personale, si ritiene, a titolo cautelativo, di continuare a considerare separatamente le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette. Il contingente di spesa derivante da tali cessazioni rimane pertanto vincolato ed utilizzabile soltanto per le eventuali nuove assunzioni obbligatorie che si rendessero necessarie a copertura delle quote d'obbligo di detto personale ai sensi della L. 68/1999.

In tale quadro, infatti, sembra logico ritenere che anche le assunzioni delle categorie protette, in via generale normalmente da considerare *neutrali* nei limiti della copertura della quota d'obbligo, siano possibili solo se fatte rientrare nella previsione derogatoria dell'art. 1 comma 450 della L. 145/2018 andando, quindi, a ridurre le risorse per nuove assunzioni.

Se, dunque, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ancorché rientranti nella quota d'obbligo, sono soggette ai vincoli di tipo finanziario previsti dagli spazi assunzionali, secondo l'assodato principio in base al quale si devono utilizzare i medesimi principi di computo sia in entrata quanto in uscita, allora, per analogia, anche le cessazioni di tale personale devono essere considerate, seppur a titolo cautelativo in un

contingente separato, nel determinare "la spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente" prevista dalla norma.

Stante la carenza cronica di personale, costituisce una priorità per l'Ente procedere all'inserimento di nuove risorse per sopperire almeno in parte alle numerose cessazioni già intervenute o che si verificheranno nel breve-medio periodo al fine di garantire la funzionalità degli uffici ed una efficiente erogazione dei servizi.

Alla luce delle ricognizioni effettuate in via preliminare con i dirigenti e delle esigenze organizzative da questi espresse, risulta preferibile favorire nell'anno in corso l'assunzione di risorse da inquadrarsi nella categoria C andando a potenziare tutte le Aree dell'Ente, in considerazione del fatto che risultano tutte sottodimensionate, per garantire il corretto assorbimento di tutte le funzioni e attività da svolgere.

Il budget assunzionale disponibile per l'anno 2022 verrà pertanto utilizzato per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

ASSUNZIONI 2022					
N.	CAT.	%	TIPOLOGIA	COSTO ASSUNZIONI	COSTO ASSUNZIONI PERSONALE CATEGORIA PROTETTE L. 68/1999
10	C	100%		292.565,50	
1	C	75%		21.942,41	
2	C	100%	disabili art. 1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo		58.513,10
1	C	100%	categorie protette art. 18 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo		29.256,55
TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI				314.507,91	87.769,65

Con tali assunzioni, si realizza, infatti, l'ottimale contemperamento tra il massimo utilizzo della capacità assunzionale disponibile in termini di maggior numero di assunzioni possibili e la contestuale immissione di professionalità in linea con le esigenze dell'ente.

La dotazione organica rimodulata, in termini di distribuzione per categoria di appartenenza delle unità previste ed entro i limiti finanziari della spesa potenziale massima, è riportata nella seguente tabella:

DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA		
CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA
DIR	7	420.574,63
D3	10	366.019,90
D1	99	3.151.440,27
C	172	5.032.126,60
B3	7	191.907,80
B1	13	337.149,28
A	-	-
TOTALE	308	9.499.218,48

Alle assunzioni di cui sopra si darà corso ricorrendo, in ordine subordinato tra loro, ai seguenti canali di reclutamento attraverso l'iter di seguito riportato:

- richiesta alle Camere di commercio piemontesi – in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 3 del D.Lgs 219/2016 e art. 7 del D.M. 8 agosto 2017, successivamente sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018 – di eventuale personale in soprannumero nelle categorie e profili professionali in oggetto;

- in subordine, avvio della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 finalizzata a consentire l'eventuale ricollocazione di personale in situazione di esubero o collocato in disponibilità presso altre pubbliche amministrazioni;
- non effettuazione delle procedure di mobilità volontaria esterna previste dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001, in quanto l'ente ritiene di avvalersi della facoltà di cui all'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, come prorogata dal D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021, in base alla quale, fino al 31 dicembre 2024, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico, è consentito dar corso a nuove assunzioni senza necessità di svolgere previamente dette procedure;
- in ulteriore subordine, utilizzo laddove possibile delle graduatorie vigenti in relazione alle categorie e ai profili professionali da coprire. Nel caso in cui, infine, le coperture dei posti previsti non potessero aver luogo attraverso l'utilizzo di uno dei canali di reclutamento sopra indicati, la Camera di commercio di Torino ricorrerà all'indizione di nuove specifiche procedure selettive.

Per gli anni 2023 e 2024, gli spazi assunzionali restano vincolati alle disposizioni di legge relative al riassetto delle Camere di commercio nonché all'emanazione di un'eventuale nuova disciplina assunzionale. Premesso ciò, il reclutamento di nuovo personale verrà deciso con i successivi PTF in attesa di verificare l'eventuale evolversi della disciplina normativa regolante la materia del reclutamento di personale in ambito camerale.

Formazione

La formazione del personale delle pubbliche amministrazioni costituisce una delle leve strategiche attraverso le quali continuare a sviluppare il processo di cambiamento organizzativo – nello specifico della Camera di commercio di Torino - in un'ottica di generale sviluppo professionale del capitale umano e della performance dell'intera organizzazione ed individuale.

La formazione è, quindi, un investimento finalizzato alla crescita e valorizzazione professionale del personale necessaria all'organizzazione non solo per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi ma per supportarla nelle sfide al cambiamento a partire dalle emergenze che ci hanno visto tutti coinvolti, a qualsiasi titolo, dai primi mesi del 2020.

È stato un lungo percorso di cambiamenti, ancora in atto, che incidono sul piano delle regole organizzative, delle competenze e dei comportamenti, e che sono il presupposto per il necessario ripensamento in ottica agile delle logiche e delle pratiche agite dal personale, dalla dirigenza e dalle altre figure di coordinamento.

Il 2022 vedrà, quindi, ancora un ricorso ad un'offerta formativa sviluppata in larga parte attraverso interventi di apprendimento da remoto, sincroni (webinar, diretta streaming, webconference) e asincroni (e-learning, visione in differita) fatto salvo quelle iniziative formative che per la loro specificità (ad esempio alcuni corsi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) potranno essere realizzate esclusivamente "in presenza".

Il Piano di formazione e sviluppo delle competenze, traccia le prospettive per il triennio 2022-2024, con un focus più specifico sulle attività formative per l'anno 2022. In quest'ottica, garantendo da un lato continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi e dall'altro lato innovazione verso il futuro, e in considerazione degli emergenti bisogni organizzativi, professionali e individuali connessi all'organizzazione ibrida e agile, il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali propone un Piano di formazione e di sviluppo delle competenze che intende, appunto, rappresentare un tangibile supporto alla crescita del personale e all'organizzazione agile che caratterizza e caratterizzerà l'ente nel prossimo futuro

Il piano della formazione deve rispondere alle seguenti finalità:

- valorizzare il patrimonio professionale presente al fine di favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle potenzialità
- integrare la programmazione formativa con le strategie dell'ente e le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
- programmare la formazione in sintonia e coerenza con i processi di cambiamento della P.A. e più semplicemente dell'ente
- orientare le proposte di interventi formativi alle effettive necessità dell'ente al fine di assicurare la qualità ed efficienza del livello dei servizi offerti

- programmare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative per garantire pari opportunità di accesso ed un uso razionale e mirato delle risorse
- supportare il processo di monitoraggio e di valutazione dei risultati della formazione in termini di efficacia, gradimento, apprendimento anche per migliorare la successiva programmazione
- favorire il benessere, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e della valorizzazione delle differenze di genere.

L'individuazione delle aree di sviluppo non può che caratterizzarsi per la delimitazione di due grandi spazi:

- il primo di supporto trasversale ed articolato in:
 - sviluppo delle competenze trasversali che prescindono sia dal ruolo sia dal collocamento nella struttura organizzativa; correlate, più in generale, all'essere dipendente della Camera di commercio di Torino. Il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, sentite le esigenze dei diversi dirigenti, amministra questo budget individuando percorsi formativi per il personale in coerenza con gli indirizzi e le strategie dell'amministrazione
 - sviluppo delle competenze correlate al ruolo ricoperto nell'organizzazione: in particolare saranno realizzati interventi specifici per la dirigenza, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o a cui viene affidato lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità
 - azioni volte a favorire il reinserimento delle dipendenti al rientro della maternità al fine di aggiornarle sui cambiamenti organizzativi, gestionali e normativi avvenuti all'interno dell'ente
- il secondo di supporto allo sviluppo di quelle competenze specifiche correlate al collocamento nella struttura organizzativa, di competenza dei singoli dirigenti.

Con riferimento alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze trasversali, in linea con le strategie dell'ente e le esigenze formative espresse dal management, le principali iniziative che si segnalano per il 2022 sono le seguenti:

Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale	
Obiettivo	
Azione ☞#01	Office 365 fornire ai dipendenti consapevolezza degli strumenti a disposizione di tutti utili a snellire e digitalizzare i procedimenti interni dell'ente a seguito dell'acquisizione della suite Office 365
Beneficiari	dipendenti individuati da ciascun responsabile
Tempi di attuazione	circa 10/15 edizioni da realizzare entro luglio 2022
Risorse destinate al progetto	docenza esterna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Differenze tra Office 2013 e Office 365 - Le applicazioni web - Microsoft Teams e le sue applicazioni - Microsoft Forms per la gestione dei moduli on line - Microsoft One Drive per la condivisione e la collaborazione in sicurezza

Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale	
Obiettivo	
Azione ☞#01	<p>Prevenzione della corruzione</p> <p>garantire ai dipendenti dell'ente, in base al proprio ruolo, una formazione costante e periodica sugli aspetti procedurali, normativi e sanzionatori stabiliti dalle norme in materia di anticorruzione nel rispetto di quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 (PTPCT) adottato dall'ente al fine di assicurare la diffusione della conoscenza e della sensibilità rispetto ai temi dell'etica e della legalità così da rendere il personale maggiormente consapevole delle proprie azioni in ambito amministrativo e di ridurre al minimo il rischio corruttivo.</p> <p>Assicurare l'integrale copertura formativa del personale appartenente alle "aree a rischio".</p>
Beneficiari	dirigenti, dipendenti incaricati di PO e dipendenti individuati da ciascun responsabile
Tempi di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> - per le prime tre tematiche in modalità e-learning entro luglio 2022 - per la quarta tematica entro dicembre 2022 - entro dicembre 2024 per le aree di rischio
Risorse destinate al progetto	docenza esterna/interna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi di importo da € 40.000 in su ed aggiornamenti annuali - Affidamenti diretti (su Mepa o fuori Mepa): Individuazione del fabbisogno e del contenuto contrattuale - Predisposizione del piano triennale dei lavori pubblici e suoi aggiornamenti annuali - Predisposizione del Piano annuale degli investimenti - Aree di rischio

Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale	
Obiettivo	
Azione ☞#01	<p>Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</p> <p>aggiornare tutte le informazioni generali e specifiche dell'ente per migliorare le condizioni di lavoro e salvaguardare la sicurezza del dipendente, anche per prevenire possibili cause di infortunio, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.</p>
Beneficiari	i nuovi addetti lotta antincendio e primo soccorso, gli addetti già designati (aggiornamento ogni tre anni), i dirigenti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuovo incarico), i lavoratori (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova

	assunzione), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aggiornamento annuale o formazione in caso di nuova nomina), i preposti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova nomina) nonché i dipendenti che per la loro attività sono soggetti a rischi specifici come individuati in dettaglio nel DVR.
Tempi di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> - entro dicembre 2024 seguendo le scadenze degli aggiornamenti previsti ovvero entro due mesi dalla designazione/nomina - entro 60 giorni dall'assunzione ovvero dall'inizio del periodo di tirocinio viene erogata la formazione generale
Risorse destinate al progetto	docenza esterna/interna. La formazione generale viene erogata dal medico competente e dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione rientrando tra i compiti specifici.
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - corso generale sulla sicurezza anche in modalità e-learning per i nuovi inseriti nell'ente - corso di aggiornamento per i lavoratori - corso di nuova nomina o di aggiornamento per il datore di lavoro ed i dirigenti e partecipazione ad iniziative formative qualora ne ravvisino la necessità - corso di nuova nomina per addetti lotta antincendio (rischio medio) ex D.M. 10 marzo 1998 - corso di nuova nomina o di aggiornamento per addetti al primo soccorso ex D.M. 15 luglio 2003 n. 388 (azienda del gruppo B) - corso di nuova nomina o di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - corso di nuova nomina o di aggiornamento per i preposti - corsi per alcune tipologie di dipendenti a seguito di eventuale aggiornamento del DVR adottato dall'ente

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale
Azione 01	<p>Pari opportunità e varie (lavoro agile, benessere organizzativo, etc)</p> <p>favorire il ben-essere organizzativo in particolare favorire il reinserimento delle dipendenti al rientro della maternità al fine di aggiornarle sui cambiamenti organizzativi, gestionali e normativi avvenuti all'interno dell'ente attraverso incontri sia con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali sia con il responsabile e/o tutor del proprio Settore di assegnazione. Il progetto parte dal momento in cui la dipendente si assenta dal lavoro per la maternità obbligatoria e si sviluppa attraverso uno scambio continuo di informazioni con il responsabile del Settore su aggiornamenti/novità/approfondimenti che possano impattare sulla sua attività.</p> <p>Favorire, nel complesso, il miglioramento del "clima lavorativo" esistente all'interno dell'ente improntandolo sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici perseguendo l'obiettivo di una organizzazione del lavoro più efficiente e più in generale il miglioramento della qualità dei servizi offerti anche attraverso l'organizzazione di una formazione mirata ad accrescere le competenze manageriali a favore della cultura della conciliazione.</p>
Beneficiari	<ul style="list-style-type: none"> - le dipendenti al rientro della maternità - tutti i dipendenti
Tempi di attuazione	entro una/due settimane dal rientro in servizio

Risorse destinate al progetto	docenza esterna/interna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento sui più recenti interventi di razionalizzazione normativa adottati nelle PP.AA. in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing - aggiornamenti organizzativi e gestionali interni

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale
------------------	---

Azione ☞#01	Progetto neo-assunti
Beneficiari	dipendenti neo assunti 2019-2022
Tempi di attuazione	possibilmente entro il 1° anno dall'assunzione
Risorse destinate al progetto	docenza esterna/interna
Contenuti	<p>il piano di inserimento per il personale neo-assunto è articolato su un duplice livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione sulle competenze trasversali il cui percorso è finalizzato a diffondere la conoscenza del sistema camerale - formazione sulle competenze specialistiche, finalizzata allo sviluppo delle conoscenze professionali necessarie a svolgere la propria attività in base alla struttura organizzativa di destinazione

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale
------------------	---

Azione ☞#01	<p>LinkedIn training</p> <p>Corso LinkedIn di livello intermedio in modalità e-learning con focus su "I profili" e "il network" e approfondimenti su temi e attività di maggior rilevanza per l'ottimizzazione del profilo LinkedIn</p>
Beneficiari	i 12 dipendenti referenti del profilo social istituzionale di LinkedIn
Tempi di attuazione	entro il 2022
Risorse destinate al progetto	docenza esterna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Profili personali in ottica business - La privacy - Personal e Professional Branding

	<ul style="list-style-type: none"> - Il post perfetto - Correlazione tra Pagina e Profilo: l'invito a seguire - La routine
Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'ente e comunicazione istituzionale
Azione #01	Percorso operativo (su base volontaria) tenuto da psicologo / counsellor /coach quale support al management in questa nuova fase
Beneficiari	management dell'ente (su base volontaria)
Tempi di attuazione	entro il 2022
Risorse destinate al progetto	docenza esterna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Team building - Gestione collaboratori - Leadership istituzionale - Dispersione produttività - Rapporto Dir/PO

5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Tra i mesi di luglio e settembre, come previsto nel Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione" (SIPAV) – viene effettuato il **monitoraggio dello stato d'avanzamento obiettivi** da parte di ciascun valutatore. Per gli obiettivi strategici e quelli del Segretario Generale il monitoraggio viene effettuato dall'OIV e viene riportato al Presidente e alla Giunta della Camera di commercio; per i dirigenti viene effettuato dal Segretario Generale; per il personale assegnato ai dirigenti, questi ultimi possono avvalersi per questa fase del supporto operativo e gestionale (colloqui, elaborazione schede, ecc.) delle persone incaricate di posizione organizzativa o da altre persone a tal fine da lui individuate. Oltre a questo monitoraggio obbligatorio infrannuale possono esserne effettuati di ulteriori quando ritenuti opportuni dalla struttura o dall'OIV.

Le fasi di monitoraggio sono uno strumento importante per verificare l'avanzamento delle azioni programmate e, laddove necessario, per integrare o modificare la programmazione.

Relativamente alle **attività di prevenzione della corruzione**, ciascun dirigente è tenuto tramettere al responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT, ruolo ricoperto dal Segretario Generale) una relazione annuale avente ad oggetto lo stato di attuazione del Piano nell'ambito dei processi di competenza, evidenziando anche le eventuali proposte di modifica e/o di integrazione di quanto previsto nel Piano e, in particolare, nel Registro del Rischio. L'RPCT effettua inoltre un monitoraggio periodico circa il rispetto delle misure di prevenzione, che per l'anno 2022 riguarda in particolare i processi/attività specificate nella tabella sottostante.

Piano di monitoraggio misure prevenzione - annualità 2022			
Processi/attività	Misure oggetto di verifica	Modalità di svolgimento della verifica	Periodicità
Acquisizione del personale/Procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato, selezioni interne e procedure di mobilità -Nomina commissione esaminatrice	MO4	Puntuale	-
C Affidamenti diretti (su Mepa o fuori Mepa):Individuazione del fabbisogno e del contenuto contrattuale - Determina di affidamento	MGU33	A campione	Annuale
Gestione della procedura di gara sino all'individuazione dell'aggiudicatario - Valutazione delle offerte	MU4	A campione	Annuale
Operazioni d'ufficio (RI) - Gestione del procedimento amministrativo e redazione dell'atto	MU21	A campione	Annuale
D.04 Erogazione di incentivi, sovvenzioni e contributi finanziari a soggetti terzi (bando Alternanza scuola lavoro). -Mancata o insufficiente verifica della completezza/coerenza della documentazione presentata	MO11	A campione	Annuale
Attività connesse alle autorizzazioni dei centri tecnici per tachigrafi analogici e digitali -Sorveglianza presso impresa titolare di autorizzazione per operare sui tachigrafi digitali	MU25	A campione	Annuale

La **trasparenza** (e, in particolare, la correttezza delle pubblicazioni obbligatorie) sono oggetto di un monitoraggio annuale da parte dell'OIV su specifici adempimenti individuati annualmente dall'ANAC. La struttura interna effettua

inoltre ulteriori controlli a campione sia sulla sezione "Amministrazione trasparente" sia, più in generale, sulle pagine del sito per verificarne la completezza, la tempestività ed il rispetto delle regole editoriali.