



CAMERA DI COMMERCIO  
MONTE ROSA LAGHI  
ALTO PIEMONTE

# **P**iano **I**ntegrato di **A**ttività e **O**rganizzazione

**2022 - 2024**

## **INDICE**

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>1. IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	3
<b>1.1 MISSION E PRINCIPALI ATTIVITA'</b> .....	3
<b>1.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> .....	6
<b>1.3 RISORSE ECONOMICHE</b> .....	12
<b>2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b> .....	17
<b>3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	25
<b>3.1 VALORE PUBBLICO: OBIETTIVI STRATEGICI</b> .....	25
<b>3.2 PERFORMANCE OPERATIVA</b> .....	29
<b>3.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE: OBIETTIVI DIRIGENZIALI</b> .....	31
<b>3.4 PARI OPPORTUNITA': ANALISI DI GENERE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)</b> .....	39
<b>3.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b> .....	47
<b>4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO</b> .....	58
<b>4.1 AZIONI DI SVILUPPO E RICONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA</b> .....	58
<b>4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b> .....	60
<b>4.3 SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE</b> .....	65
<b>4.4 FABBISOGNI DEL PERSONALE E FORMAZIONE</b> .....	66
<b>5. MONITORAGGIO</b> .....	71

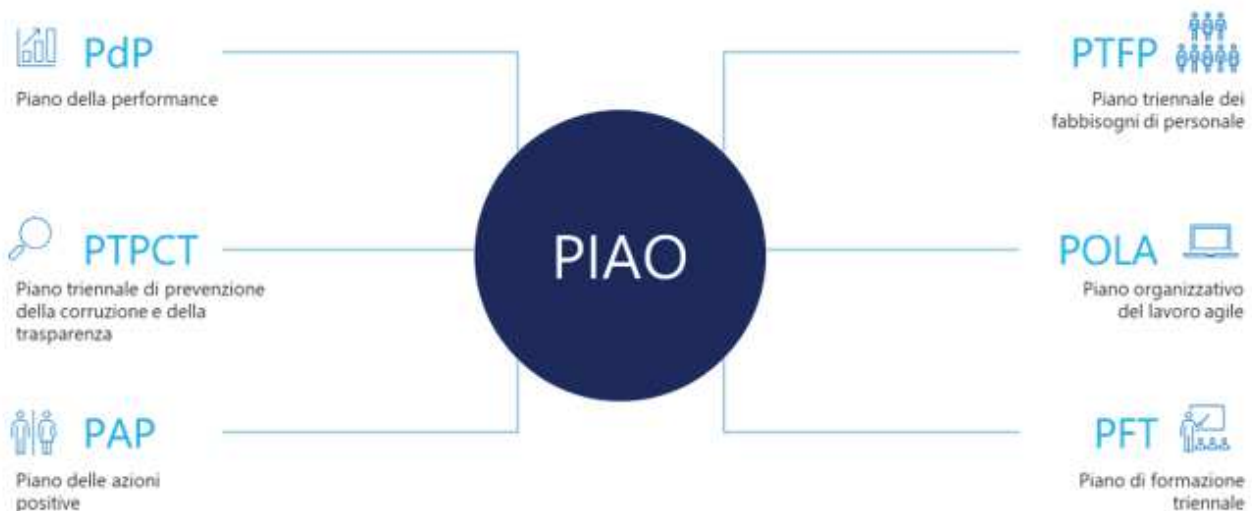
## **ALLEGATI**

## **PREMESSA**

L'approvazione dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, ha previsto, fra le altre cose, l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, di un nuovo documento denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO).

Si tratta di un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale che, secondo le intenzioni del legislatore, dovrebbe rappresentare, una sorta di "testo unico della programmazione", il quale inglobando vari documenti prodotti sino ad oggi singolarmente (Piano della performance, Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale, Piano organizzativo del lavoro agile e Piano della formazione) introduce un concetto innovativo di pianificazione complessiva ed integrata.

Il PIAO, secondo una logica ragionata di armonizzazione, si pone in tal modo l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.



Il comma 6-bis del sopracitato art. 6, così come introdotto dal D.L. 30.12.2021, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 7 del D.L. 30.04.2022, n. 36, c.1, lett. a), punto 1), ha stabilito che in sede di prima applicazione il PIAO è adottato entro il 30.06.2022, rettificando le precedenti scadenze del 31.01 e del 30.04.2022.

# 1. IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE

## 1.1 MISSION E PRINCIPALI ATTIVITA'

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, costituita il 22.12.2020 in esito all'accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio provinciali di Biella e Vercelli, Novara e Verbano Cusio Ossola, è un Ente autonomo funzionale di diritto pubblico che, ai sensi della Legge 29.12.1993 n. 580 e s.m.i., svolge "nella circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali".

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte ha sede legale a Vercelli e sedi a Baveno, Biella e Novara, oltre ad uffici distaccati a Borgosesia e Domodossola. I principali ambiti di operatività degli enti camerali sono specificati all'art. 2 della Legge 580/1993, come novellata dal D.Lgs. 25.11.2016, n. 219, e si possono riassumere come segue:



Le funzioni delle camere di commercio sono state ulteriormente specificate a opera del Ministero dello Sviluppo economico con il D.M. 07.03.2019, il quale ha individuato i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'art. 2, comma 2, della Legge 580/1993 e specificato che, tra le funzioni promozionali di cui al medesimo articolo, le Camere sono tenute a svolgere in modo prioritario quelle relative a *"Iniziativa a sostegno dei settori del turismo e della cultura"*, *"Iniziativa a sostegno dello sviluppo d'impresa"* e *"Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni"*.

Nell'ambito di tale perimetro operativo, la mission che si è data la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte si sviluppa secondo gli indirizzi generali di programmazione definiti dall'Ente con l'approvazione da parte del Consiglio, con la deliberazione n. C/16 del 15.07.2021, del Piano strategico 2021-2025, documento di indirizzo politico attraverso il quale sono state definite le priorità di intervento e gli obiettivi strategici sui quali l'Ente intende focalizzare la sua azione.



In particolare il ruolo che l'Ente intende svolgere sul territorio, in stretta collaborazione con le Associazioni di categoria, gli Enti locali e gli altri partners istituzionali, è quello di soggetto propulsore a sostegno dello sviluppo delle imprese locali, focalizzando i propri interventi con lo scopo di accrescerne la competitività a livello nazionale e internazionale, promuovendo anche la valorizzazione turistica del territorio.

Parimenti la Camera intende svolgere un ruolo di "cerniera" e di facilitatore del dialogo tra le diverse entità e componenti, pubbliche e private, del suo ampio bacino territoriale di riferimento.

Nel solco di questa attività si colloca la realizzazione dei progetti finanziati dalla maggiorazione del venti per cento del diritto annuale camerale di cui all'art. 18, c. 10 della L. 580/1993 per il triennio 2020-2022, a cui le preesistenti Camere di Commercio avevano deliberato l'adesione nel corso del 2019.

Si tratta in sintesi dei seguenti progetti:

- *Punto Impresa Digitale (PID)* – prevede lo sviluppo di azioni info-formative rivolte alle micro, piccole e medie imprese sui temi del digitale e delle tecnologie 4.0, di servizi di assessment digitale (SELFIE4.0 e ZOOM4.0) e di sostegno all'innovazione attraverso i voucher;
- *Preparazione delle PMI ad affrontare i mercati internazionali: i punti S.E.I.* - si propone di accrescere il numero delle imprese stabilmente esportatrici e di quelle inserite nelle catene internazionali, attraverso l'accrescimento delle capacità delle PMI nell'export e la definizione di un'offerta integrata di servizi che va dal loro posizionamento e promozione commerciale sino all'assistenza e alla verifica dei sistemi di certificazione adottati rispetto alle filiere di appartenenza, alla promozione dell'e-commerce e all'inserimento in marketplace internazionali, senza tuttavia trascurare un'azione rivolta specificatamente al potenziamento della digitalizzazione della certificazione d'origine;
- *Turismo* – si basa su quattro assi fondamentali, definiti a livello regionale: dare continuità alle progettualità e alle iniziative di promozione dei territori, potenziare la qualità della filiera turistica, incentivare il turismo lento e valorizzare le economie dei siti Unesco;
- *Formazione lavoro* – prevede il rafforzamento del servizio camerale per l'orientamento e la formazione, lo sviluppo dei *network* territoriali, la riduzione del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, la definizione e l'implementazione di sistemi camerale per la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, oltre allo sviluppo di progetti innovativi e all'erogazione di contributi per l'orientamento e a supporto dello sviluppo integrato delle competenze.

La promozione dell'internazionalizzazione rappresenta una priorità: la struttura di cui l'Ente si avvarrà per tale attività è l'Azienda speciale FEDORA, nata dall'accorpamento delle tre preesistenti aziende speciali.

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, operando in conformità alle previsioni legislative vigenti, esercita altresì importanti funzioni di gestione del Registro delle Imprese, albi ed elenchi e Suap, di regolazione del mercato a tutela della sicurezza dei consumatori e a sostegno delle imprese che operano correttamente sul mercato, funzioni fra le quali rientrano il ruolo di organo accertatore e di autorità sanzionatoria, la vigilanza metrologica, il controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti, l'attività di mediazione e di arbitrato amministrato e il supporto alla gestione delle crisi di impresa.

## **1.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Gli organi della Camera di Commercio, previsti dalla Legge 580/1993, sono:

- il Consiglio;
- il Presidente;
- la Giunta;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

### **IL CONSIGLIO**

È l'organo di indirizzo politico dell'Ente, le cui funzioni sono in sintesi le seguenti:

- predispone e approva lo Statuto, nonché i regolamenti e le relative modifiche;
- elegge il Presidente e la Giunta e nomina il Collegio dei Revisori dei Conti;
- determina gli indirizzi generali e approva il programma pluriennale;
- approva la relazione previsionale e programmatica, il preventivo economico e il suo aggiornamento e il bilancio di esercizio.

L'attuale Consiglio camerale è formato da 33 componenti, rappresentanti dei settori economici più rilevanti a livello interprovinciale, dei lavoratori, dei consumatori e degli utenti e dei professionisti. Il Consiglio dura in carica cinque anni e i suoi componenti possono essere rinnovati per due volte.

### **IL PRESIDENTE**

Il Presidente, eletto dal Consiglio camerale, dura in carica cinque anni e può essere rieletto per una sola volta. Promuove e indirizza l'attività della Camera di Commercio, detenendone la rappresentanza legale, politica e istituzionale nei confronti di ogni altro soggetto pubblico e privato.

### **LA GIUNTA**

È l'organo esecutivo dell'Ente, a cui spettano le seguenti attribuzioni:

- predisporre la relazione previsionale e programmatica, il preventivo economico e il suo aggiornamento e il bilancio di esercizio;
- definire le priorità, gli obiettivi e i programmi specifici da attuare, destinando le relative risorse, anche mediante l'approvazione del budget direzionale, e monitorare i risultati raggiunti;
- deliberare, nei limiti normativi, la partecipazione a società e consorzi, la costituzione di Aziende speciali e le dimissioni societarie, nonché l'istituzione di uffici distaccati.

L'attuale Giunta è formata dal Presidente e da sette consiglieri. La Giunta dura in carica cinque anni in coincidenza con la durata del Consiglio e il mandato dei suoi membri è rinnovabile per una sola volta.

### **IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

È l'organo di controllo dell'Ente, che:

- esercita la vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria;
- attesta la corrispondenza del bilancio d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili;
- redige la relazione allegata ai progetti del preventivo economico e del suo aggiornamento e del bilancio d'esercizio predisposti dalla Giunta;
- effettua trimestralmente controlli e riscontri sulla consistenza di cassa.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri effettivi e da tre membri supplenti designati, rispettivamente, dal Ministro dell'Economia e Finanze, il cui membro effettivo ha funzioni di Presidente, dal Ministro dello Sviluppo economico e dal Presidente della Giunta regionale.

Il Collegio dei Revisori dei Conti dura in carica quattro anni e i suoi membri possono essere designati consecutivamente per due sole volte.

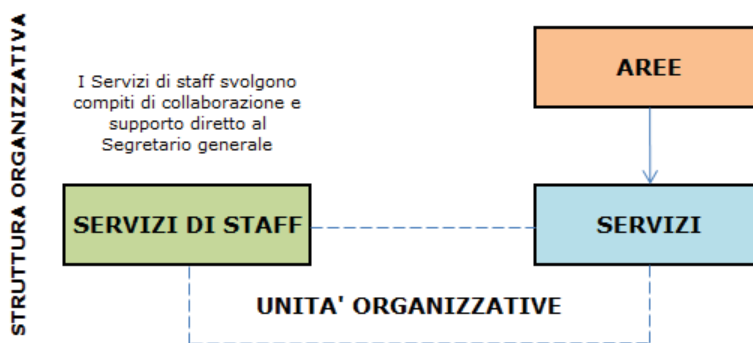
In questa sede, in relazione agli specifici compiti che è chiamato a svolgere, è opportuno altresì richiamare il seguente organo, previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009:

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (OIV)**

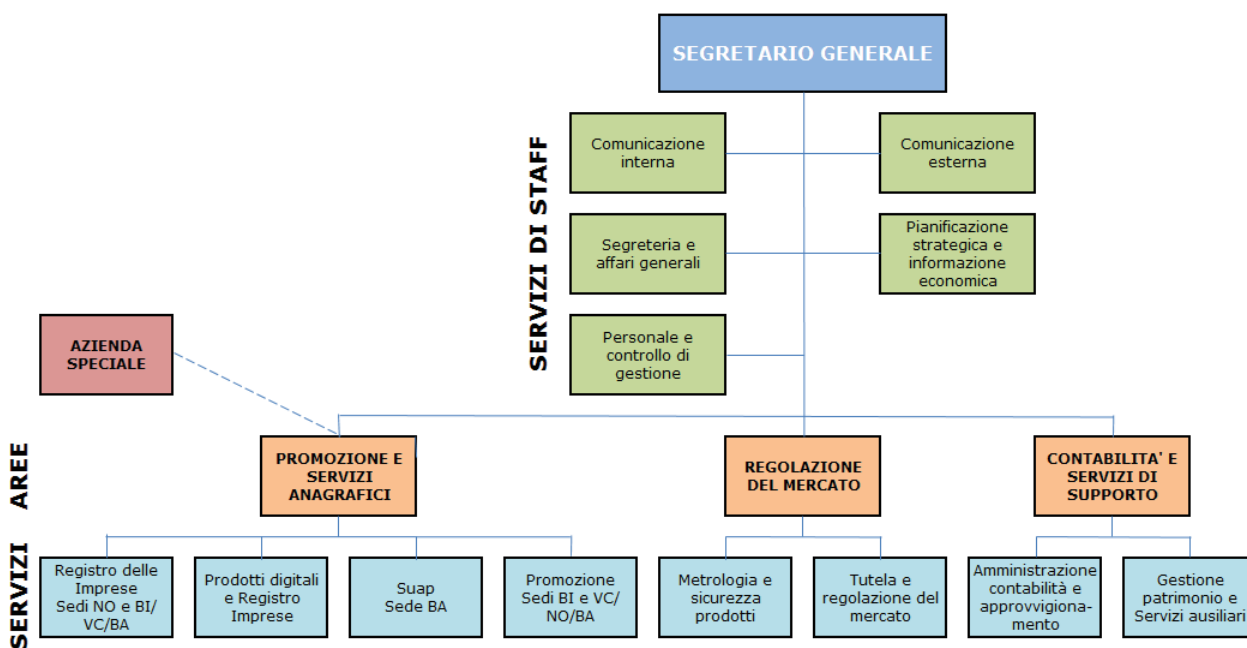
L'OIV è un organismo esterno che svolge funzioni di coordinamento, supervisione e garanzia nell'ambito del ciclo di gestione della performance e in materia di trasparenza e integrità, collocandosi in posizione di autonomia e imparzialità.

**ASSETTO ORGANIZZATIVO**

La struttura organizzativa della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte si articola su due livelli, Aree e Servizi/Servizi di staff, i quali costituiscono le Unità Organizzative.



Organigramma dal 01.04.2022:





## RISORSE UMANE

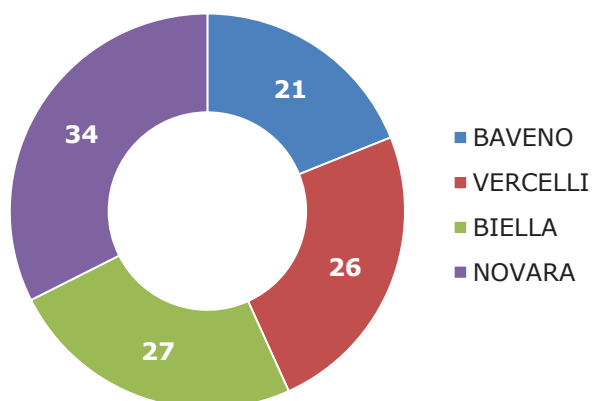
Attualmente l'organico comprende n. 108 dipendenti, tutti con contratto a tempo indeterminato, ad eccezione del Segretario generale (dirigente a tempo determinato).

Categoria	Dotazione organica D.M. 16.02.18 (A)	30.06.2022 (B)			Differenza (A-B)
		Donne	Uomini	Totale	
<b>Dirigenti</b>	5	1	2(*)	3	2
<b>D</b>	30	14	9	23	7
<b>C</b>	90	57	13	70	20
<b>B</b>	12	3	7	10	2
<b>A</b>	3	1	1	2	1
<b>Totale</b>	<b>140</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>108</b>	<b>32</b>

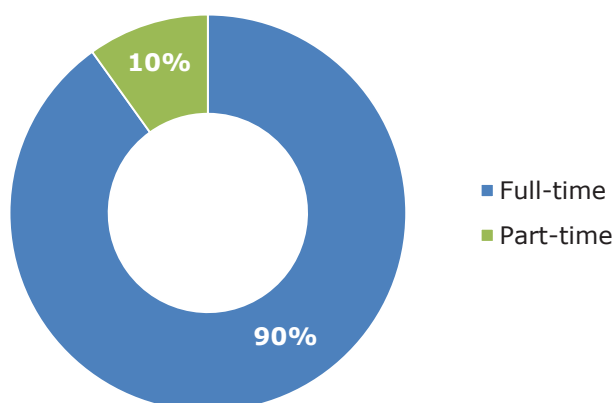
(\*) Include il Segretario generale

Di seguito si riportano alcuni grafici illustrativi della composizione del personale:

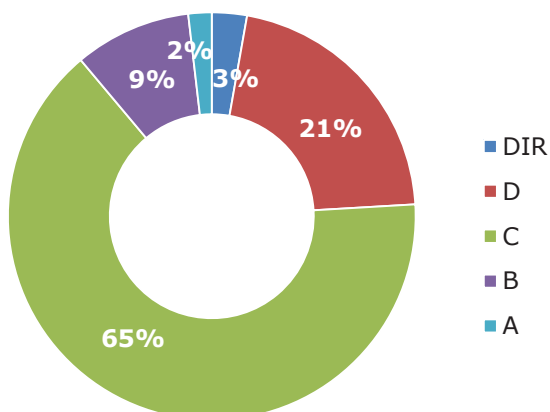
**SEDI**



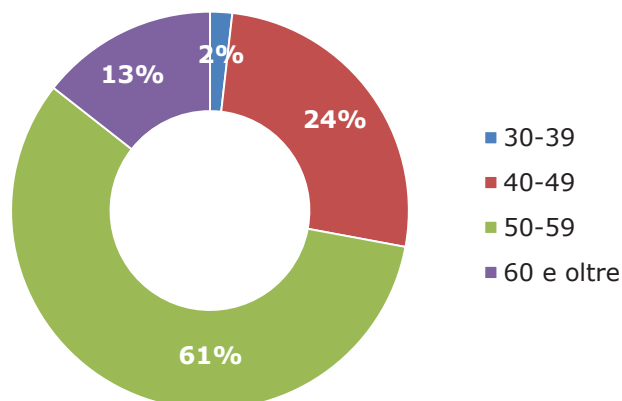
**TIPOLOGIA CONTRATTUALE**



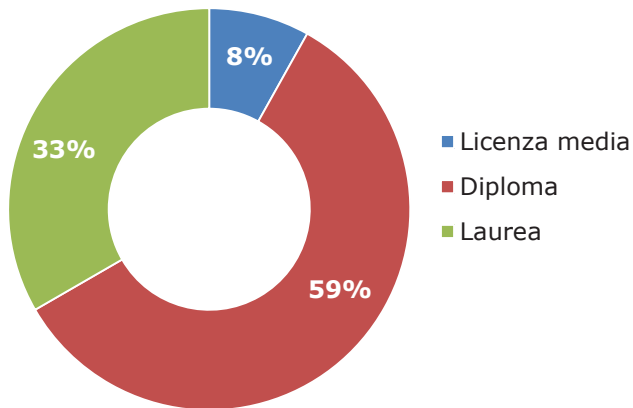
**CATEGORIA**



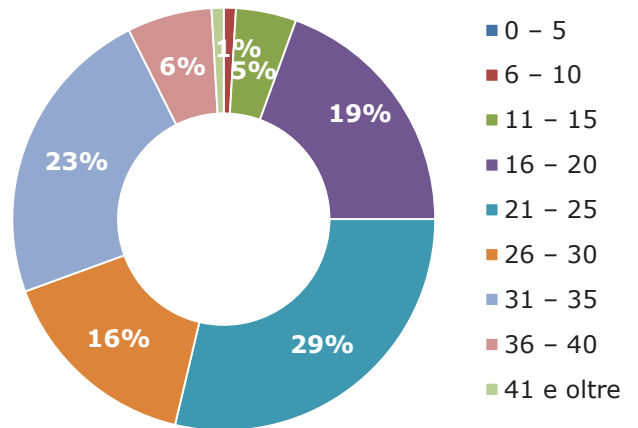
**ETA'**



### TITOLO DI STUDIO

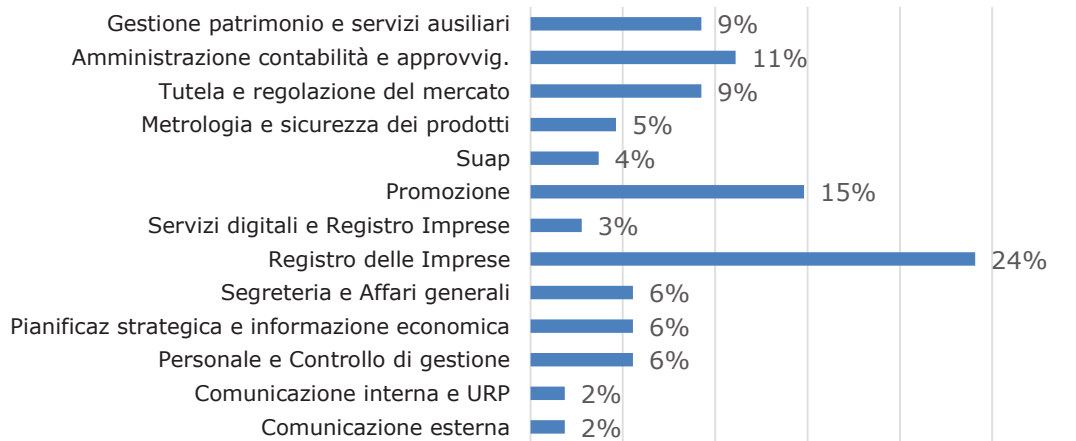


### ANZIANITA' DI SERVIZIO



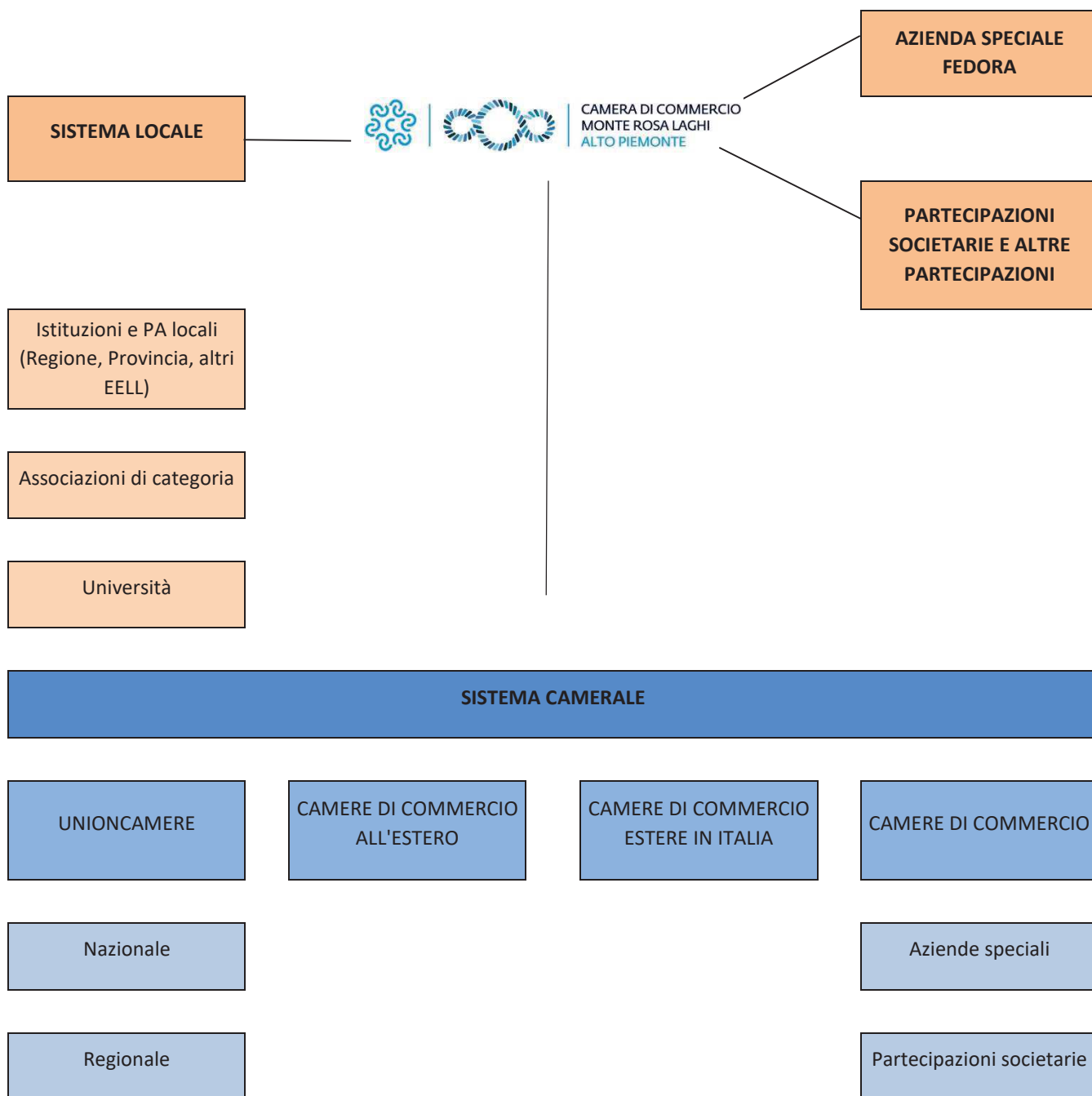
Non è presente personale rientrante nelle fasce 0-5 e 41 e oltre

### DIVISIONE PER SERVIZI



Il Segretario generale (Servizi di Staff e Area 2), il Vice Segretario generale (Dirigente Area 1) e il Dirigente Area 3 sono conteggiati rispettivamente nei Servizi Segreteria e affari generali, Registro delle Imprese e Amministrazione contabilità e approvvigionamento

## SISTEMA ALLARGATO



### AZIENDA SPECIALE FEDORA

L'Azienda Speciale FEDORA, che ha incorporato, dal 1° dicembre 2021, le preesistenti Aziende speciali ASFIM ed E.V.A.E.T., ha la propria sede legale e amministrativa a Vercelli, presso la sede legale della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte e conta su un organico composto da n. 4 unità a tempo indeterminato, di cui n. 3 part-time.

FEDORA è un organismo strumentale della Camera di Commercio e persegue lo scopo di attuare, sui mercati nazionali ed internazionali, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, le attività promozionali di cui all'art. 2 della Legge 580/1993 nella circoscrizione territoriale di competenza della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- ✓ promozione turistica e valorizzazione del patrimonio culturale;
- ✓ internazionalizzazione;
- ✓ qualificazione e promozione dei prodotti, delle filiere e dei distretti produttivi;
- ✓ orientamento al lavoro e alle professioni;
- ✓ formazione;
- ✓ creazione e sviluppo d'impresa;
- ✓ credito, finanza e crisi d'impresa;
- ✓ studi e ricerche economiche;

oltre a svolgere ogni altra attività che possa essere di ausilio alla Camera di Commercio nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

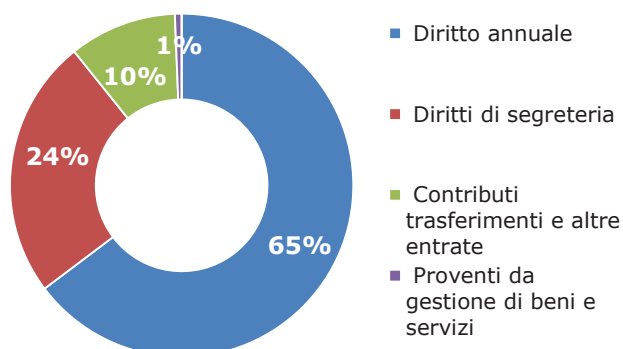
### 1.3 RISORSE ECONOMICHE

Di seguito si riportano i dati delle risorse stanziare per l'anno 2022, come risultano dal bilancio preventivo approvato dal Consiglio camerale con la deliberazione n. C/20 del 20.12.2021:

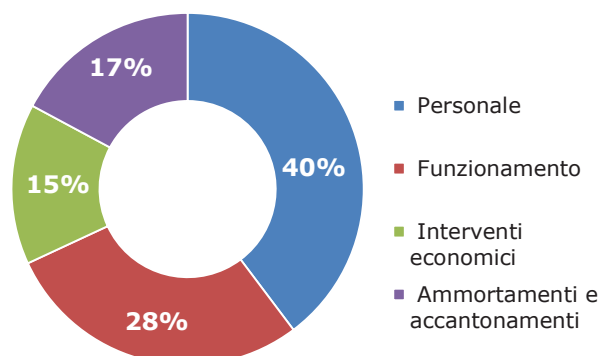
CONTO ECONOMICO		
VOCI DI ONERE/PROVENTO	CONSUNTIVO 2021	PREVENTIVO 2022
<b>GESTIONE CORRENTE</b>		
<u>A) Proventi correnti</u>		
1) Diritto Annuale	8.853.595,08	8.387.758,00
2) Diritti di Segreteria	3.207.091,50	3.176.400,00
3) Contributi trasferimenti e altre entrate	1.230.999,71	1.313.832,52
4) Proventi da gestione di beni e servizi	68.739,68	81.400,00
5) Variazione delle rimanenze	(7.637,08)	0,00
<b>Totale Proventi Correnti A</b>	<b>13.352.788,89</b>	<b>12.959.390,52</b>
<u>B) Oneri Correnti</u>		
6) Personale	(5.495.228,59)	(5.391.201,34)
a) Competenze al personale	(4.137.482,17)	(4.092.591,75)
b) Oneri sociali	(1.004.530,06)	(989.913,59)
c) Accantonamenti al T.F.R.	(333.286,89)	(285.000,00)
d) Altri costi	(19.929,47)	(23.696,00)
7) Funzionamento	(3.401.290,52)	(3.846.817,50)
a) Prestazioni servizi	(1.260.443,80)	(1.489.200,00)
b) Godimento di beni di terzi	(26.802,70)	(34.300,00)
c) Oneri diversi di gestione	(1.248.248,09)	(1.419.820,07)
d) Quote associative	(817.245,66)	(832.497,43)
e) Organi istituzionali	(48.550,27)	(71.000,00)
8) Interventi economici	(1.989.895,29)	(2.002.462,36)
9) Ammortamenti e accantonamenti	(2.730.142,11)	(2.328.785,00)
a) Immob. Immateriali	(6.321,05)	(8.850,00)
b) Immob. Materiali	(429.305,01)	(429.935,00)
c) Svalutazione crediti	(2.287.708,05)	(1.890.000,00)
d) Fondi spese future	(6.808,00)	(0,00)
<b>Totale Oneri Correnti B</b>	<b>(13.616.556,51)</b>	<b>(13.569.266,20)</b>
<b>Risultato della gestione corrente A-B</b>	<b>(263.767,62)</b>	<b>(609.875,68)</b>
<b>C) GESTIONE FINANZIARIA</b>		
a) Proventi Finanziari	43.012,71	40.340,00
b) Oneri Finanziari	(29.934,08)	(33.000,00)
<b>Risultato della gestione finanziaria</b>	<b>13.078,63</b>	<b>7.340,00</b>
<b>D) GESTIONE STRAORDINARIA</b>		
a) Proventi straordinari	207.207,79	0,00
b) Oneri Straordinari	(126.610,95)	0,00

<b>Risultato della gestione straordinaria</b>	<b>80.596,84</b>	<b>0,00</b>
E) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIA		
14) Rivalutazioni attivo patrimoniale	0,00	0,00
15) Svalutazioni attivo patrimoniale	(28.979,63)	0,00
<b>Differenza rettifiche attività finanziaria</b>	<b>(28.979,63)</b>	<b>0,00</b>
<b>Avanzo/Disavanzo economico d' esercizio (A-B+/- C+/-D)</b>	<b>(199.071,78)</b>	<b>(602.535,68)</b>

### PROVENTI 2022



### ONERI 2022



In particolare fra gli oneri correnti rilevano gli **INTERVENTI ECONOMICI**<sup>1</sup> che comprendono le iniziative di promozione economica promosse a vario titolo dall'Ente, sia in forma di interventi diretti, sia attraverso la partecipazione ad interventi e manifestazioni organizzate da terzi.

Di seguito si propone un dettaglio degli interventi economici che discendono dalle linee strategiche definite nel Piano strategico 2021-2025 approvato dal Consiglio camerale con la deliberazione n. C/16 del 15.07.2021:

INTERVENTI ECONOMICI		
LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	PREVENTIVO 2022
LINEA STRATEGICA 1 COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE	1.1 - Digitalizzazione e innovazione	490.500,00
	1.2 - Internazionalizzazione	221.500,00

<sup>1</sup> Maggiori dettagli sono reperibili nella relativa Relazione allegata al bilancio preventivo 2022 consultabile nella sezione "Amministrazione trasparente" <https://www.pno.camcom.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

	1.3 - Sostegno agli strumenti innovativi per l'accesso al credito	112.000,00
	1.4 - Sostegno al ricambio generazionale e alla creazione di nuove imprese	19.000,00
LINEA STRATEGICA 2 COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO	2.1 - Promozione del turismo e valorizzazione patrimonio culturale	478.082,36
	2.2 - Valorizzazione delle filiere produttive	230.000,00
	2.3 - Accrescimento delle competenze	309.380,00
	2.4 - Infrastrutture	2.000,00
LINEA STRATEGICA 3 TUTELA DEL MERCATO E LEGALITA'	3.1 - Vigilanza sulla sicurezza dei prodotti e in ambito metrologico	20.000,00
AZIENDA SPECIALE FEDORA (*)		120.000,00
<b>Totale</b>		<b>2.002.462,36</b>

(\*) L'intervento economico a favore dell'Azienda speciale Fedora è collocato al di fuori delle linee strategiche stante la trasversalità delle attività svolte a favore della CCIAA

## Partecipazioni societarie<sup>2</sup>

N.	NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
1	<b>AGENZIA DI ACCOGLIENZA E PROMOZIONE TURISTICA LOCALE DELLA PROVINCIA DI NOVARA S.C.R.L.</b> <i>brevemente</i> <b>ATL DELLA PROVINCIA DI NOVARA S.C.R.L.</b>	94031260030	12,89%	La società ha per oggetto l'organizzazione nell'ambito turistico di riferimento dell'attività di accoglienza, informazione e assistenza turistica svolta dai soggetti pubblici e privati
2	<b>INCUBATORE DI IMPRESA DEL PIEMONTE ORIENTALE S.C.A.R.L.</b> <i>siglabile</i> <b>ENNE3</b>	02167450036	10,20%	Incubatore d'impresa universitario che si occupa di promuovere e sviluppare progetti d'impresa innovativi dall'attitudine tecnologica, creativa e sociale, con particolare attenzione al territorio del Piemonte Orientale
3	<b>CENTRO ESTERO PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE DEL PIEMONTE SCPA</b> <i>siglabile</i> <b>CEIPIEMONTE S.C.P.A.</b>	09489220013	7,98%	Servizi di internazionalizzazione e organizzazione eventi, mostre, convegni, fiere e simili, nonché corsi di formazione professionale per le imprese piemontesi
4	<b>G.A.L. MONTAGNE BIELLESI S.C.A.R.L.</b>	92016090026	7,76%	Attuazione del piano di sviluppo locale nell'ambito del piano di sviluppo regionale rurale
5	<b>G.A.L. LAGHI E MONTI DEL VERBANO CUSIO OSSOLA S.C.A.R.L.</b>	01636690032	6,46%	La società ha come scopo la gestione e realizzazione di progetti indirizzati allo sviluppo socio-economico del VCO cura la realizzazione del programma Leader rivolto alle aree rurali e ogni altro tipo di programma e progetto utile al sostegno e sviluppo economico dei territori
6	<b>AGENZIA DI ACCOGLIENZA E PROMOZIONE TURISTICA LOCALE BIELLA VALSESIA VERCELLI S.C.A.R.L.</b> <i>brevemente</i> <b>ATL BIELLA VALSESIA VERCELLI S.C.A.R.L.</b>	02702400025	6,00%	Promozione e valorizzazione del turismo locale
7	<b>CONSORZIO VERCELLESE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE "GEOM F. BORGOGNA"</b> <b>(CO.VER.FO.P. "GEOM F. BORGOGNA") s.r.l.</b>	01972210023	5,44%	Organizzazione di corsi di formazione, seminari, corsi di specializzazione ad ogni livello
8	<b>TERRE DEL SESIA S.C.A.R.L.</b>	02427880022	5%	Attuazione del piano di sviluppo locale nell'ambito del piano di sviluppo regionale rurale
9	<b>MONTEROSA 2000 S.P.A.</b>	01868740026	2,941%	Gestione di impianti a fune e delle piste sciistiche
10	<b>CITTA' STUDI S.P.A.</b>	01491490023	1,84%	Formazione, ricerca e diffusione dell'innovazione tecnologica, in particolare nel settore tessile locale
11	<b>INFOCAMERE S.C.P.A.</b>	02313821007	1,17%	Gestione del sistema informatico nazionale, supporto e consulenza informatica, elaborazione dati

<sup>2</sup> Come da Piano di revisione periodica delle partecipazioni - Escluse società in fallimento, liquidazione e recesso (rif. deliberazione n. G/145 del 20.12.2021)



12	<b>TECNOSERVICECAMERE S.C.P.A.</b> <i>siglabile</i> <b>T.S. CAMERE S.C.P.A.</b>	04786421000	0,92%	Supporto e consulenza nel settore immobiliare
13	<b>ISTITUTO NAZIONALE RICERCHE TURISTICHE - ISNART S.C.P.A</b> <i>siglabile</i> <b>ISNART S.C.P.A</b>	04416711002	0,776%	Supporto e promozione sui temi del turismo
14	<b>IC OUTSOURCING S.C.R.L.</b>	04408300285	0,716%	Supporto ai temi della gestione dei flussi documentali
15	<b>SOCIETA' PER LA CERTIFICAZIONE DELLA QUALITA' NELL'AGROALIMENTARE SOCIETA' PER AZIONI</b> <i>brevemente</i> <b>AGROQUALITA' S.P.A.</b>	05053521000	0,54%	Supporto e promozione sui temi del Made in Italy
16	<b>CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA S.C.R.L.</b> <i>brevemente</i> <b>DINTEC S.C.R.L.</b>	04338251004	0,52%	Supporto e promozione sui temi dell'innovazione tecnologica, certificazione e qualità
17	<b>ECOCERVED S.C.A.R.L.</b>	03991350376	0,362%	Supporto e promozione sui temi dell'ambiente ed ecologia
18	<b>TECNO HOLDING S.p.A.</b>	05327781000	0,125%	Gestione e supporto nelle partecipazioni e servizi finanziari
19	<b>BORSA MERCI TELEMATICA ITALIANA S.C.P.A.</b> <i>brevemente</i> <b>BMTI S.C.P.A.</b>	06044201009	0,038%	Gestione della Borsa Merci Telematica
20	<b>SISTEMA CAMERALE SERVIZI S.C.R.L.</b> <i>brevemente</i> <b>SI.CAMERA S.C.R.L.</b>	12620491006	0,025%	Supporto per lo sviluppo e la realizzazione delle funzioni e delle attività di interesse del Sistema camerale italiano

## **2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

Negli ultimi mesi del 2021, il quadro economico si è fatto più difficile e complesso, non solo per l'impennata dei contagi da Covid-19 causata dalla diffusione della variante Omicron, ma anche per l'eccezionale aumento del prezzo del gas naturale, che ha trainato al rialzo le tariffe elettriche.

La conseguente crescita del tasso di inflazione, comune in diversa misura a tutte le economie avanzate, ha portato le principali banche centrali a rivedere l'orientamento della politica monetaria in direzione restrittiva.

A febbraio si sono fatti più minacciosi i segnali di guerra in Ucraina ed è poi scattato l'attacco da parte della Russia, al quale l'Unione Europea (UE), il G7 e numerosi altri Paesi hanno risposto con una serie di sanzioni economiche. Agli eventi bellici è conseguita un'ulteriore impennata dei prezzi dell'energia, degli alimentari, dei metalli e di altre materie prime e si è accentuata la flessione della fiducia di imprese e famiglie. In Italia a marzo l'inflazione al consumo è salita al 6,7% e anche l'inflazione di fondo (al netto dei prodotti energetici e alimentari freschi), seppure assai più moderata, ha raggiunto il 2%. A fronte di questi sviluppi, le prospettive di crescita dell'economia appaiono oggi più deboli e assai più incerte che a inizio anno, anche per il confronto con un 2021 andato oltre le aspettative, dove l'economia italiana ha messo a segno un buon recupero, con una crescita del PIL pari al 6,6%, la più elevata tra quella delle grandi economie europee.

Analizzando gli ultimi dati prodotti dal Fondo Monetario Internazionale nel World Economic Outlook di gennaio 2022, emerge che la crescita mondiale per il 2021 è stata generalmente superiore alle attese, ossia pari al 5,9% e che, nel novero delle economie avanzate, gli Stati Uniti hanno beneficiato di un tasso di crescita leggermente più elevato (+5,6%) rispetto ai risultati raggiunti nell'Eurozona (+5,2%).

Nei mercati emergenti e in via di sviluppo, nonostante il persistere di un contesto pandemico peggiore, la ripresa si è manifesta con un ritmo maggiore (+6,5%) e con saggi di incremento elevati sia in Cina (+8,1%) che in India (+9%).

Attualmente il contesto macroeconomico continua a caratterizzarsi per un aumento costante dei prezzi dell'energia e per la scarsità dal lato dell'offerta di materie prime, con evidenti ricadute nei confronti delle supply chain globali. Tali elementi hanno contribuito ad elevare significativamente i prezzi internazionali dei prodotti e dei noli, collocando l'inflazione a un livello più alto del previsto.

Inevitabilmente le previsioni del prossimo biennio 2022-2023 del quadro economico globale tracciato dal FMI, che a gennaio aveva stimato una crescita globale del +4,4% per l'anno 2022 e del +3,8% per il 2023, saranno oggetto di una rilevante revisione alla luce degli sviluppi del contesto geopolitico internazionale citati in premessa.

In tal senso, le stime più recenti di Prometeia – effettuate a marzo 2022 – indicano una crescita globale nel 2022 pari a +2,5% e una parziale ripresa nel 2023 a +3,1%.

Nell'ambito delle economie avanzate, le tensioni derivanti dal conflitto tra Russia e Ucraina graveranno soprattutto sull'Eurozona, dove l'attività complessiva è stimata in rilevante decelerazione nel 2022 (+2,1%) e in modesta ripresa nell'anno successivo (+2,3%).

Relativamente agli Stati Uniti, la crescita rimarrà più solida nel 2022 (+3%) e inizierà a frenare nel corso del 2023 (+2,3%).

Le conseguenze peggiori sul contesto macroeconomico si osserveranno tuttavia sui paesi emergenti e in via di sviluppo: in tale perimetro l'aumento stimato dell'attività economica nel 2022 (+2,1%), oltre ad essere inferiore alla crescita media globale, si accompagnerà ad un incremento rilevante dell'inflazione (+5,5%), e proseguirà ad un ritmo simile nel 2023 (+2,3%).

In relazione alla Cina, si registrerà un dimezzamento del ritmo di crescita nel corso del 2022 (+4,5%), che proseguirà anche nell'anno successivo (+4,6%).

Anche sullo scenario previsivo dell'Italia per il 2022-2023 gravano sia le condizioni determinate dal rincaro dei prezzi delle materie prime, sia il quadro di deterioramento delle relazioni politico-economiche innescato dal conflitto tra Russia e Ucraina.

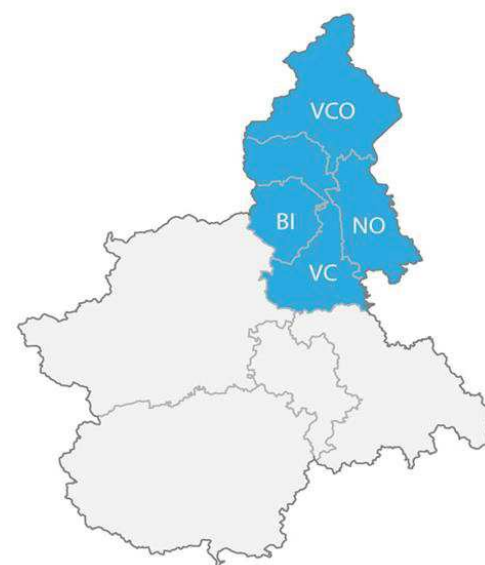
Le stime più recenti di Prometeia indicano una brusca frenata del PIL nel 2022, ossia un aumento limitato al 2,3%, ampiamente rivisto quindi rispetto alla crescita prevista in precedenza (+3,6%), in un quadro di alta inflazione stimata al 5,3% nel corso dell'anno, che si rifletterà sia sulla dinamica dei consumi (+2%) che degli investimenti (+6,5%), entrambi in consistente rallentamento dopo l'espansione del 2021.

Relativamente al 2023, le stime sull'inflazione indicano un suo ridimensionamento (+1,4%) mentre la dinamica del PIL registrerà un modesto aumento (+2,5%) sul quale graverà la previsione di rallentamento degli investimenti (+5,6%) e la prosecuzione di un modesto incremento dei consumi (+2,2%).

Per offrire una visione omogenea e di insieme della circoscrizione territoriale dove opera la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, si riporta di seguito un'analisi sintetica dei principali dati allineati alla data del 31.12.2021.

## I numeri della circoscrizione territoriale

INDICATORI	VALORI
SUPERFICIE TERRITORIALE (kmq)	6.596
DENSITA' ABITATIVA (01.01.2022)	129
POPOLAZIONE RESIDENTE (01.01.2022)	851.398
OCCUPATI (2021)	346.849
PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE (2021)	26.487
TASSO DI OCCUPAZIONE (2021)	46,9%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (2021)	7,1%
VALORE AGGIUNTO (2020) (*)	20.578,10
ESPORTAZIONI DI BENI ALL'ESTERO (2021) (*)	10.400,14
IMPRESE REGISTRATE (2021):	74.588
di cui GIOVANILI	6.188
di cui FEMMINILI	16.674
di cui STRANIERE	7.509
IMPRESE ATTIVE (2021)	66.359
TASSO DI CRESCITA DELLE IMPRESE (2021) al netto delle cessazioni d'ufficio	+0.74%
(*) milioni di euro	



Fonte: elaborazioni Camera Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte su dati ISTAT, Infocamere, Istituto Tagliacarne

## DATI ECONOMICO-SOCIALI DI SINTESI

Il territorio composto dalle 4 province di Biella, Novara, Vercelli e Verbano-Cusio-Ossola (c.d. quadrante) si estende per 6.596 kmq. nella parte nord-orientale del Piemonte con una densità abitativa pari a 129 abitanti per kmq. Vi risiedono oltre 850 mila abitanti, che corrispondono al 20% della popolazione regionale.

Il quadrante conta oltre 74 mila imprese registrate, quasi 360 mila occupati e genera un valore aggiunto di oltre 20 miliardi di euro.

Le imprese del territorio esportano merci per oltre 10 miliardi di euro.

## DEMOGRAFIA DELLE IMPRESE – QUADRO GENERALE

Il bilancio demografico 2021 delle imprese del c.d. quadrante si è chiuso con un segno positivo di lieve entità (+0,74%), al di sotto del trend regionale e nazionale (rispettivamente +1,10% e +1,42%), dovuto principalmente al trend favorevole del comparto dell'edilizia, favorito dagli incentivi, che ha fatto registrare il tasso di crescita più alto (+1,90%), ed al forte ridimensionamento delle cessazioni che, tradizionalmente, si concentravano come fenomeno di stagionalità a chiusura anno.

Tassi Anno 2021			
	crescita	natalità	mortalità
QUADRANTE	0,74%	5,3%	4,5%
PIEMONTE	1,10%	5,9%	4,8%
ITALIA	1,42%	5,5%	4,0%

Fonte: elaborazioni Camera Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte

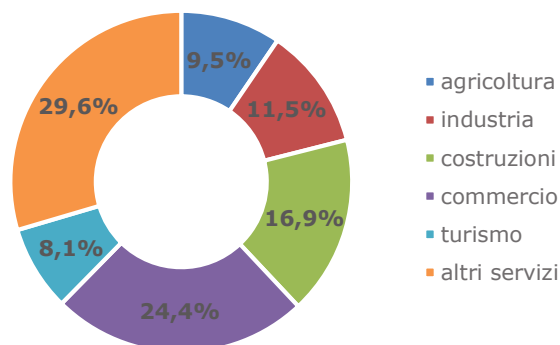
Sul saldo complessivo ha comunque inciso il perdurare della frenata impressa dal Covid alle chiusure di imprese: 3.402 quelle complessivamente registrate nel 2021, il dato più basso nella serie degli ultimi dieci anni (4.164 quelle nel 2020 e 5.039 del 2019, anno antecedente alla pandemia). Per quanto concerne le iscrizioni, all'interno del quadrante si è assistito ad una crescita delle nuove imprese (3.958 contro le 3.313 iscrizioni del 2020 - il dato resta ancora al di sotto delle 4.306 iscrizioni registrate nel 2019).

Per uniformità di elaborazione con i dati nazionali e regionali, i tassi vengono calcolati al netto delle cessazioni d'ufficio. La nascita della nuova Camera di commercio ha visto, tra le priorità, un accurato lavoro di revisione delle posizioni iscritte, portando nel corso dell'anno a 1.190 le cancellazioni d'ufficio.

## DINAMICHE SETTORIALI

Al 31.12.2021 il sistema produttivo locale risulta costituito da 66.359 imprese attive, di cui il 9,5% nell'agricoltura, per l'11,5% nell'industria in senso stretto, il 16,9% nelle costruzioni, il 24,4% nel commercio, il 8,1% nel turismo e il 29,6% negli altri servizi.

## IMPRESE ATTIVE PER SETTORE



Fonte dati: Infocamere - StockView

## PRODUZIONE INDUSTRIALE

Se nella prima parte del 2021 è proseguito il recupero dell'attività industriale nelle province del quadrante, avviatosi dall'estate dello scorso anno e sostenuto sia dalla ripresa della domanda interna sia dall'incremento delle esportazioni, nel trimestre ottobre-dicembre tale dinamica, pur con dati ancora positivi, si è parzialmente indebolita. Il rallentamento è riconducibile principalmente alla scarsità di alcune materie prime e di semilavorati, con conseguenti difficoltà di approvvigionamento per molti settori, nonché al rincaro di trasporti ed energia.

La produzione industriale è rimasta positiva nelle quattro province del quadrante, che si collocano, con la sola eccezione di Vercelli, al di sopra della media regionale piemontese, pari al +6,8% rispetto al IV trimestre del 2020, seppure con marcate differenze settoriali.

Ottima la performance di Biella, che con un dato del +15,3% sul fronte della produzione mette a segno il miglior risultato a livello piemontese, concretizzando un significativo risultato anche in termini di fatturato (+22,3%). È il tessile-abbigliamento, comparto di primaria importanza non solo per il biellese, a mostrare in effetti i segnali più incoraggianti.

Bene anche la provincia del Verbano Cusio Ossola, che registra il +9,2% nella produzione industriale, il secondo migliore risultato in ambito regionale, con una crescita del fatturato del +12,7%.

Novara si attesta su una crescita della produzione del +8,4%, la terza migliore performance in ambito regionale, con un fatturato in aumento del +13,9%.

Vercelli, al contrario, si ferma ad un +4,8%, occupando l'ultima posizione della graduatoria provinciale e registrando comunque un aumento del fatturato del +9,4%.

PROVINCIA	Produzione (rispetto 2020)	Fatturato (rispetto 2020)
BIELLA	+15,3%	+22,3%
NOVARA	+8,4%	+13,9%
VERCELLI	+4,8%	+9,4%
VCO	+9,2%	+12,7%

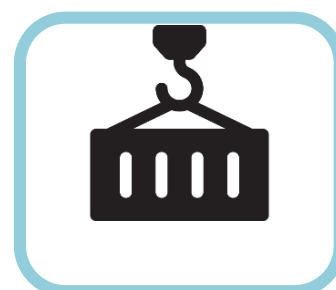
Fonte: elaborazioni Camera Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte – Indagine congiunturale trimestrale

## ESPORTAZIONI

Nel corso dell'anno 2021 il valore delle esportazioni del quadrante ha superato complessivamente i 10,4 miliardi di euro, registrando un aumento del +13,7% rispetto al 2020.

Il dato discende da dinamiche territoriali differenti, legate alle diverse specializzazioni produttive.

Biella, che in valori assoluti ha rappresenta il 15,8% delle esportazioni del quadrante nel 2021, ha registrato un dato del +16,1% rispetto al 2020.



**10.400,1**  
(milioni di euro)

Novara, che esprime ben il 51,3% del valore delle esportazioni dell'area, ha segnato una crescita del +10,6%, superando del +1,8% in valori assoluti il risultato del 2019. Il Verbano Cusio Ossola registra un aumento percentuale del +32,9% rispetto al 2020 e addirittura del +19,3% rispetto al 2019, a fronte di un peso sull'export del quadrante pari al 7,5%.

Vercelli, che copre una quota del 25,4% dell'export dell'area, registra un aumento del +13,6%, attestandosi leggermente al di sopra del valore del 2019 con un incremento del +1,7%.

Le vendite all'estero delle quattro province rappresentano il 21% del totale delle esportazioni piemontesi, percentuale che cresce in modo significativo in alcuni settori: le esportazioni del tessile-abbigliamento dell'area rappresentano, in particolare, ben il 78% del totale del Piemonte, i macchinari il 24,8%, i prodotti chimici il 37,8% e gli articoli farmaceutici il 68,2%.

PROVINCIA	Export su base quadrante	Variazione rispetto 2020
BIELLA	15,8%	+16,1%
NOVARA	51,3%	+10,6%
VERCELLI	25,4%	+13,6%
VCO	7,5%	+32,9%
<b>Export su base Regione</b>		
<b>QUADRANTE</b>	<b>21%</b>	

Fonte: elaborazioni Camera Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte su dati ISTAT

Allargando lo sguardo al contesto nazionale e regionale, nel 2021 si riscontra una forte crescita sia dell'export italiano (+18,2%) sia di quello piemontese: le esportazioni del Piemonte hanno registrato infatti una crescita del +20,6% rispetto al 2020 e del +5,7% rispetto al 2019. Osservando i dati trimestrali, in linea generale ed anche per i territori del quadrante, si rileva come l'incremento del valore delle vendite all'estero nel 2021 sia legato soprattutto da una dinamica fortemente positiva segnata nel secondo e nel terzo trimestre dell'anno, seguita da una ripresa meno intensa nel periodo ottobre-dicembre 2021.

I principali mercati di sbocco sono costituiti da Germania e Francia.

<b>ANNO 2021 (dati cumulati, in milioni di euro)</b>	
BIELLA	1.639,9
NOVARA	5.331,5
VCO	788,7
VERCELLI	2.639,9
<b>QUADRANTE</b>	<b>10.400,1</b>
PIEMONTE	49.573,6
ITALIA	516.261,7

Fonte: elaborazioni Camera Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte su dati ISTAT

I primi dati del 2022, riferiti al primo trimestre 2022, confermano la crescita complessiva delle esportazioni, il dato del quadrante, pari al +25,5%, è superiore alla media totale del Piemonte, pari a +17,8% e dell'Italia nel suo complesso che ha registrato il +22,9%.

## MERCATO DEL LAVORO

I dati a consuntivo 2021 dell'indagine Excelsior offrono un punto di riferimento per monitorare l'andamento della domanda di lavoro.

Nel corso del 2021 la realtà che ha espresso il più alto fabbisogno in termini di entrate previste è la provincia di Novara, con 25.260 unità. Un dato che mostra un netto recupero rispetto al 2020, dove le entrate previste sono state 19.860 e quasi allineato al 2019, anno antecedente alla crisi pandemica, quando le entrate programmate erano state 26.800.

In provincia di Vercelli, nel 2021 le entrate programmate sono state 9.780, un dato superiore non solo alle 7.340 del 2020 ma anche, seppure di poco, alle 9.530 del 2019. Per Biella nel 2021 sono state previste 9.720 entrate, contro le 6.840 del 2020 e le 10.160 del 2019.

Anche nel Verbano Cusio Ossola il 2021 in termini di entrate, 9.720 quelle previste, segna un recupero rispetto alle 8.000 del 2020, ma resta lontano dalle 11.540 del 2019. Tratto comune a tutte le realtà è l'aumentata difficoltà di reperimento delle figure professionali richieste rispetto al periodo pre-pandemia, con percentuali che vanno dal 32% nel VCO, al 39% per Novara, al 33% per e al 37% per Biella.

Anche nelle nostre realtà l'offerta di posti di lavoro a tempo indeterminato è piuttosto bassa, a fronte di una media nazionale del 17% il VCO, anche per la forte vocazione turistica con un carattere di stagionalità, ha un dato del 12,7%, percentuale che sale al 16,7% per Vercelli, al 17,5% per Biella e al 17,6% per Novara.



**346.849**  
occupati

## VALORE AGGIUNTO<sup>3</sup>

Gli effetti della pandemia sono evidenti: tutte le province italiane registrano una inevitabile contrazione rispetto al 2019.

In particolare Vercelli ha segnato una contrazione del -8,4%, Biella del -7,3%, Novara del -7,1% e il VCO del -5,3%.



**20.578,1**  
(milioni di euro)

ANNO 2020 (in milioni di euro)	
BIELLA	4.056,6
NOVARA	9.292,0
VCO	3.293,7
VERCELLI	3.935,8
QUADRANTE	<b>20.578,1</b>
% SU DATO PIEMONTE	18%

<sup>3</sup> Dati fermi al 2020 - Il ritardo è causato dai tempi richiesti per l'elaborazione a livello provinciale dei dati nazionali da parte dell'Istituto Tagliacarne.

Il valore aggiunto stimato per l'anno 2021 da Prometeia (dati aprile 2022) risulta in crescita: Biella +7,8%, Novara +8,9%, VCO +6,1%, Vercelli +9,4%.

## **ANALISI RIFERITA AL RISCHIO CORRUTTIVO**

Per quanto riguarda la valutazione di impatto del contesto esterno sull'esposizione al rischio corruttivo si propongono i dati emersi dai risultati di alcune indagini.

L'Indice di percezione della corruzione 2021, diffuso il 25 gennaio 2022 da Transparency International, classifica l'Italia, che guadagna 10 posizioni, al 42esimo posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi (lo scorso anno era al 52esimo posto); il nostro Paese guadagna 3 punti e ottiene il punteggio di 56 (maggiore è il punteggio, minore è la corruzione percepita). L'Italia ha fatto dei passi avanti dal 2012 (quando aveva totalizzato 42 punti) e quest'ultimo balzo rappresenta la prosecuzione del trend positivo, in quanto la prevenzione della corruzione e l'impegno per la trasparenza sono elementi essenziali per un progresso duraturo del nostro Paese. Si tratta di un indice che dal 1995 costituisce il principale indicatore statistico del livello di corruzione percepita nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, realizzato sulla base di 13 strumenti di analisi e di sondaggi ad esperti provenienti dal mondo del business, tramite l'assegnazione di punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto). Negli ultimi anni l'Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione: ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei whistleblower, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati.

La 32a Indagine sulla qualità della vita del Sole 24 Ore, riferita al 2021, al fine di fornire indicazioni sul benessere nei territori, analizza 90 indicatori considerando sei aree tematiche (ricchezza e consumi, affari e lavoro, ambiente e servizi, demografia e società, giustizia e sicurezza, cultura e tempo libero) e classifica le province dell'ambito territoriale della nostra CCIAA come segue: Biella al 59° posto (perde 2 posizioni dal 2020), Novara al 32° (guadagna 10 posizioni dall'anno precedente), Verbano Cusio Ossola al 50° (mantiene invariata la posizione) e Vercelli al 48° (guadagna 5 posizioni dal 2020). In 32 anni la provincia di Novara è salita dal 47° posto al 32° e la provincia di Vercelli dal 18° è passata al 48°, mentre per le province di più nuova istituzione dal 1996 al 2021 il Biellese è passato dal 21° posto al 59° e il Verbano Cusio Ossola dal 20° al 50°.

	Posizione assoluta	Ricchezza e consumi	Ambiente e servizi	Giustizia e sicurezza	Affari e lavoro	Demografia e società	Cultura e tempo libero
<b>Biella</b>	59°	5°	82°	33°	49°	88°	70°
<b>Novara</b>	32°	23°	59°	46°	11°	36°	59°
<b>Verbano Cusio Ossola</b>	50°	34°	35°	34°	57°	94°	35°
<b>Vercelli</b>	48°	16°	46°	5°	85°	99°	46°

Fonte: Il Sole 24 Ore - Indagine Qualità della vita 2021

Tenuto conto di tutti i dati presentati il territorio di competenza della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, che abbraccia le province di Biella – Novara



– Vercelli e del Verbano Cusio Ossola, pur rimanendo fondamentalmente un territorio sano, è comunque è interessato da manifestazioni di criminalità.

Gli enti camerali rappresentano un importantissimo presidio per la legalità, grazie alle funzioni agli stessi attribuite dalla normativa: fondamentale il ruolo del Registro Imprese, quale strumento di pubblicità legale, trasparenza, correttezza e tutela degli operatori economici e molto importanti, inoltre, le funzioni di tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, rilevazione dei prezzi e delle tariffe, rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione.

Negli ultimi anni è stata rilevata una progressiva sensibilizzazione rispetto ai fenomeni corruttivi, sia da parte delle Amministrazioni Pubbliche che da parte dei cittadini; gli Enti hanno dovuto osservare nuove norme in materia e continuare a lavorare sul piano della trasparenza e legalità con il supporto di Anac, mentre ai cittadini è stato attribuito un ruolo di vigilanza attiva, in particolare ai dipendenti degli enti pubblici e ai loro fornitori, attraverso l'istituto del "Whistleblowing", che li invita, con determinate tutele di riservatezza, a segnalare eventuali condotte illecite osservate all'interno delle amministrazioni.

## **3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **3.1 VALORE PUBBLICO: OBIETTIVI STRATEGICI**

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte ha approvato, con la deliberazione n. C/16 del 15.07.2021, il Piano strategico 2021-2025.

Si tratta di un documento di pianificazione e programmazione, elaborato coerentemente alla propria "mission" istituzionale, che si configura come uno strumento di ampio respiro, in cui le strategie pensate e gli obiettivi delineati intendono rafforzare il ruolo dell'Ente, per farne uno degli attori di rilievo del panorama istituzionale locale, al fianco delle imprese, al servizio dei cittadini e parte attiva nello sviluppo economico e sociale del territorio.

Nel Piano strategico sono state inserite le azioni a valenza generale (**LINEE STRATEGICHE - LS**) sia esterne (1 - Competitività delle imprese, 2 - Competitività del territorio, 3 - Tutela del mercato e legalità e 4 - Semplificazione e trasparenza), dirette allo sviluppo delle imprese e del territorio, che interne (5 - Competitività dell'Ente), rivolte alla valorizzazione del patrimonio camerale umano e immobiliare e a governare il cambiamento e l'efficientamento seguito al processo di accorpamento.

Dalle linee strategiche delineate discendono gli obiettivi di programmazione strategica triennale (**OBIETTIVI STRATEGICI - OS**) e annuale (**OBIETTIVI OPERATIVI - OP**).

In particolare gli obiettivi strategici originano in massima parte dal Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (PIRA), allegato alla deliberazione n. C/20 del 20.12.2021 di approvazione del preventivo economico – anno 2022, e sono stati integrati con gli **OBIETTIVI COMUNI - OC** del Sistema camerale, che corrispondono agli obiettivi generali di cui all'art. 5, comma 01, del D.Lgs. 150/2009, che identificano «*le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini*».

La logica di individuazione di tali obiettivi, il perimetro della loro prima sperimentazione (triennio 2022-2024), gli obiettivi medesimi e i relativi indicatori sono stati approvati nel corso delle riunioni dell'Ufficio di Presidenza Unioncamere del 15.12.2021 e del 20.01.2022. Con successiva comunicazione Unioncamere ha invitato le Camere di Commercio a recepire nel livello strategico della pianificazione tali obiettivi comuni.

A tal proposito appare utile precisare che alcuni di questi obiettivi, così come i relativi indicatori, erano stati già contemplati nel PIRA della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, in quanto correlati ai progetti finanziati dalla maggiorazione del venti per cento del diritto annuale di cui all'art. 18, c. 10 della L. 580/1993 per il triennio 2020-2022 (cfr. par. 1.1 "Mission e principali attività").

La logica che ha guidato Unioncamere nell'individuazione degli obiettivi comuni del Sistema camerale, unita da tempo alla scelta operata nel definire a livello nazionale un set di KPI idonei alla misurazione omogenea del grado di raggiungimento dei progetti legati alla maggiorazione del diritto annuale, può essere interpretata come un primo

ragionato e sistemico approccio per delineare un rapporto logico e consequenziale fra performance e valore pubblico, inteso come nuovo traguardo da raggiungere, finalizzando il conseguimento del risultato (performance) al miglioramento del livello di benessere - economico, sociale e ambientale - degli utenti e più in generale degli stakeholder (valore pubblico), miglioramento che in primis deve essere perseguito dall'Ente per potersi riversare all'esterno.

Un Ente crea quindi valore pubblico quando riesce a gestire e valorizzare le risorse a disposizione, umane ed economiche, canalizzandole verso il reale soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze sociali, concretizzando la "mission" strategica nel tangibile raggiungimento dei risultati frutto del contributo della performance individuale, organizzativa e istituzionale.



Facendo propria tale visione, la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte già nel mese di febbraio, con la deliberazione n. G/1 del 03.02.2022, seppur in assenza di uno specifico Piano della performance, ha ritenuto opportuno provvedere alla definizione e all'approvazione da parte della Giunta degli obiettivi strategici (nei quali come anzidetto sono confluiti altresì gli obiettivi comuni) ed operativi, nonché degli obiettivi individuali della Dirigenza, per consentire all'Ente di dare uno sviluppo e un supporto logico e funzionale al ciclo di programmazione e gestione della performance, eventualmente perfezionando i contenuti con l'adozione del PIAO.

La rappresentazione grafica che segue intende illustrare schematicamente la realizzazione del valore pubblico correlato all'ambito degli obiettivi comuni del Sistema camerale che sono stati recepiti nella pianificazione del nostro Ente.

## VALORE PUBBLICO

## MIGLIORAMENTO LIVELLO BENESSERE MEDIANTE LE SEGUENTI AZIONI:

### OC - FAVORIRE TRANSIZIONE DIGITALE

### OC - FAVORIRE TRANSIZIONE BUROCRATICA E SEMPLIFICAZ.

### OC - SOSTENERE SVILUPPO INTERNAZIONALIZZAZIONE

### OC - GARANTIRE SALUTE GESTIONALE/ECONOMICA DELL'ENTE

Grado coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0

Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese

Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID

Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID

Livello utilizzo portale [impresainungiorno.gov](http://impresainungiorno.gov)

Grado adesione Cassetto digitale

Grado rilascio strumenti digitali

Grado coinvolgimento dei Comuni nel Suap

Livello di supporto alle imprese

Livello attività di informazione e orientamento ai mercati per le imprese

Grado coinvolgimento delle imprese in attività di internazionalizzazione

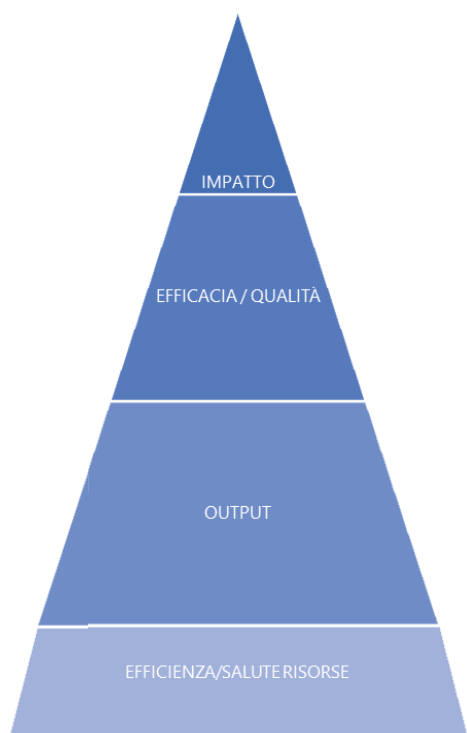
Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione

Indice di equilibrio strutturale

Indice di struttura primario

% incasso Diritto Annuale

Capacità di generare proventi



Di seguito si fornisce una sintesi degli obiettivi strategici, con l'evidenza degli obiettivi comuni del Sistema camerale **OC**, collegati alle relative linee strategiche da cui discendono:

**LS**

**OS**

LINEE STRATEGICHE		OBIETTIVI STRATEGICI	
	1 - COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE		1.1 - Digitalizzazione e innovazione <b>OC - Favorire la transizione digitale</b> 1.2 - Internazionalizzazione <b>OC - Favorire lo sviluppo dell'internazionalizzazione</b> 1.3 - Sostegno agli strumenti innovativi per l'accesso al credito (Fintech) 1.4 - Sostegno al ricambio generazionale nelle imprese e alla creazione di nuove imprese 1.5 - Sostegno alla transizione ecologica delle imprese - Ecosistema sostenibile
	2 - COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO		2.1 - Promozione del turismo e valorizzazione patrimonio culturale 2.2 - Valorizzazione delle filiere produttive 2.3 - Accrescimento delle competenze 2.4 - Infrastrutture 2.5 - MKT del territorio per favorire l'attrazione di nuovi investimenti 2.6 - Fondi Europei, Programmi comunitari
	3 - TUTELA DEL MERCATO E LEGALITA'		3.1 - Vigilanza sulla sicurezza dei prodotti e in ambito metrologico 3.2 - Promozione della trasparenza e della legalità
	4 - SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA		4.1 - Comunicazione 4.2 - Adozione nuovo Piano integrato di attività e organizzazione 4.3 - Sussidiarietà e semplificazione <b>OC - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione</b>
	5 - COMPETITIVITA' DELL'ENTE		5.1 - Valorizzare le risorse umane 5.2 - Conservare e valorizzare il patrimonio dell'Ente <b>OC - Garantire la salute gestionale/economica dell'Ente</b> 5.3 - Accorpamento

Le risorse stanziare sui singoli obiettivi strategici sono riportate al par. 1.3 "Risorse economiche".

Si rimanda all'allegato n. 1 per la consultazione puntuale delle schede degli obiettivi strategici.

## 3.2 PERFORMANCE OPERATIVA

# LS

# OP

LINEE STRATEGICHE		OBIETTIVI OPERATIVI
	1 - COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusione del domicilio digitale delle imprese</li> <li>- Sportello Unico Associato del Cusio e del Basso Verbano: monitoraggio dei parametri di efficacia nella gestione dei procedimenti Suap</li> <li>- Gestione Progetto "Punto Impresa Digitale (PID)" (20%)</li> <li>- Sviluppo dei servizi digitali per l'internazionalizzazione</li> <li>- Gestione Progetto "Prevenzione crisi d'impresa e supporto finanziario" (20%)</li> </ul>
	2 - COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raccordo fra mercato del lavoro e fabbisogni professionali e formativi delle imprese</li> <li>- Supporto agli studenti e loro famiglie nella scelta del percorso formativo e di orientamento nel mercato del lavoro</li> <li>- Gestione progetti relativi al settore turistico</li> <li>- Organizzazione Manifestazione Vetrina dell'Eccellenza Artigiana</li> <li>- Gestione Progetti "Formazione Lavoro" (20%) e Giovani e Mondo del Lavoro" (FP)</li> <li>- Gestione progetto "Transform" (Interreg)</li> </ul>
	3 - TUTELA DEL MERCATO E LEGALITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempi medi di lavorazione pratiche R.I.</li> <li>- Pratiche del Registro Imprese: gestione dei procedimenti sospesi</li> <li>- Avvio registro dei Titolari effettivi</li> <li>- Vigilanza sicurezza prodotti e metrologia (Convenzioni settori moda, elettrici, giocattoli, metrologia - Vigilanza centri tecnici abilitati ad operare sui tachigrafi)</li> <li>- Attività sanzionatoria - Emissione Ruoli</li> <li>- Attività sanzionatoria - Organi accertatori esterni</li> </ul>

4 - SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anticorruzione e trasparenza</li> <li>- Realizzazione aggiornamenti periodici con Responsabili Servizi per diffusione notizie ed eventi camerali</li> <li>- Iscrizione online eventi camerali</li> <li>- Giornata trasparenza</li> <li>- Sportello Unico Associato del Cusio e Basso Verbano: gestione della Convenzione con i Comuni associati</li> </ul>
5 - COMPETITIVITA' DELL'ENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione intranet camerale</li> <li>- Attività volte a implementare il sistema "Privacy" integrato della Camera di Commercio e dell'Azienda Speciale Fedora dal punto di vista documentale e gestionale</li> <li>- Adozione del Manuale di gestione documentale</li> <li>- Attuazione degli obiettivi contenuti nel Piano delle azioni positive 2022-2024</li> <li>- Organizzazione camerale - Stesura regolamentazioni e aggiornamento modulistica</li> <li>- Sviluppo e aggiornamento del personale</li> <li>- Incasso diritto annuale e gestione ruoli - Armonizzazione ruoli</li> <li>- Valorizzazione del patrimonio dell'Ente camerale con particolare riferimento alle sedi di Novara e Baveno</li> </ul>

Si rimanda all'allegato n. 2 per la consultazione puntuale delle schede degli obiettivi operativi.

### 3.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE: OBIETTIVI DIRIGENZIALI

#### SCHEDA OBIETTIVO INDIVIDUALE – ANNO 2022

<b>Linea strategica (eventuale)</b>	5 - COMPETITIVITA' DELL'ENTE
<b>Obiettivo strategico (eventuale)</b>	5.1 – Valorizzare le risorse umane
<b>Obiettivo individuale</b>	<b>Gestione e sviluppo del personale</b>
<b>Descrizione</b>	<p>A seguito del processo di accorpamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avviare e soprintendere alle procedure di reclutamento, programmando altresì un percorso di inserimento mirato e progettato ad hoc per le risorse neo assunte;</li> <li>• proseguire nella formazione finalizzata a favorire il processo di conoscenza e condivisione della mission e della vision, consolidando la consapevolezza dei ruoli e il senso di appartenenza al nuovo Ente</li> </ul>
<b>Unità Organizzativa di riferimento</b>	Servizi di staff e Area Regolazione del mercato
<b>Responsabile di riferimento</b>	<b>GIANPIERO MASERA - SEGRETARIO GENERALE</b>
<b>Peso obiettivo (rispetto agli obiettivi dell'U.O. di riferimento)</b>	<b>80%</b>

<b>Risorse stanziare (eventuale)</b>	
--------------------------------------	--

#### Indicatore/i

<b>Descrizione</b>	Coordinare le procedure di reclutamento e le iniziative di sviluppo del personale in servizio e di quello neo assunto
<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	SI
<b>Peso indicatore</b>	100%
<b>Fonte del dato</b>	Interna



<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

## SCHEDA OBIETTIVO INDIVIDUALE – ANNO 2022

<b>Linea strategica (eventuale)</b>	3 – TUTELA DEL MERCATO E DELLA LEGALITA'
<b>Obiettivo strategico (eventuale)</b>	3.2 – Promozione della legalità e della trasparenza
<b>Obiettivo individuale</b>	<b>Compliance normativa - Antiriciclaggio</b>
<b>Descrizione</b>	Assicurare la compliance normativa in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2007
<b>Unità Organizzativa di riferimento</b>	Servizi di staff e Area Regolazione del mercato
<b>Responsabile di riferimento</b>	<b>GIANPIERO MASERA - SEGRETARIO GENERALE</b>
<b>Peso obiettivo (rispetto agli obiettivi dell'U.O. di riferimento)</b>	<b>20%</b>

<b>Risorse stanziare (eventuale)</b>	
--------------------------------------	--

### Indicatore/i

<b>Descrizione</b>	Implementare la metodologia di gestione del rischio derivante dal riciclaggio, secondo il modello di Unioncamere, definendo misure e procedure relativamente ai processi di propria competenza
<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	SI
<b>Peso indicatore</b>	100%
<b>Fonte del dato</b>	Interna
<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

## SCHEDA OBIETTIVO INDIVIDUALE – ANNO 2022

<b>Linea strategica</b> (eventuale)	1 - COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE 2 - COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO
<b>Obiettivo strategico</b> (eventuale)	//
<b>Obiettivo individuale</b>	<b>Progettualità camerali</b>
<b>Descrizione</b>	Sviluppare le capacità progettuali all'interno dell'Ente allo scopo di accrescere l'autofinanziamento delle attività promozionali
<b>Unità Organizzativa</b> di riferimento	Area Promozione e servizi anagrafici
<b>Responsabile</b> di riferimento	<b>CRISTINA D'ERCOLE - VICE SEGRETARIO GENERALE</b>
<b>Peso obiettivo</b> (rispetto agli obiettivi dell'U.O. di riferimento)	<b>80%</b>

<b>Risorse stanziare</b> (eventuale)	
--------------------------------------	--

### Indicatore/i

<b>Descrizione</b>	Coordinare la chiusura delle progettualità in scadenza nel corso del 2021 (Interreg – maggiorazione 20% diritto annuale – fondo di perequazione), nonché le relative rendicontazioni
<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	Sì
<b>Peso indicatore</b>	50%
<b>Fonte del dato</b>	Interna
<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

<b>Descrizione</b>	Coordinare la definizione delle nuove progettualità, nonché la presentazione delle relative candidature
--------------------	---

<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	Sì
<b>Peso indicatore</b>	50%
<b>Fonte del dato</b>	Interna
<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

## SCHEDA OBIETTIVO INDIVIDUALE – ANNO 2022

<b>Linea strategica (eventuale)</b>	3 – TUTELA DEL MERCATO E DELLA LEGALITA'
<b>Obiettivo strategico (eventuale)</b>	3.2 – Promozione della legalità e della trasparenza
<b>Obiettivo individuale</b>	<b>Compliance normativa - Antiriciclaggio</b>
<b>Descrizione</b>	Assicurare la compliance normativa in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2007
<b>Unità Organizzativa di riferimento</b>	Area Promozione e servizi anagrafici
<b>Responsabile di riferimento</b>	<b>CRISTINA D'ERCOLE - VICE SEGRETARIO GENERALE</b>
<b>Peso obiettivo (rispetto agli obiettivi dell'U.O. di riferimento)</b>	<b>20%</b>

<b>Risorse stanziare (eventuale)</b>	
--------------------------------------	--

### Indicatore/i

<b>Descrizione</b>	Implementare la metodologia di gestione del rischio derivante dal riciclaggio, secondo il modello di Unioncamere, definendo misure e procedure relativamente ai processi di propria competenza
<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	SI
<b>Peso indicatore</b>	100%
<b>Fonte del dato</b>	Interna
<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

## SCHEDA OBIETTIVO INDIVIDUALE – ANNO 2022

<b>Linea strategica (eventuale)</b>	5 – COMPETITIVITA' DELL'ENTE
<b>Obiettivo strategico (eventuale)</b>	5.2 – Conservare e valorizzare il patrimonio dell'Ente
<b>Obiettivo individuale</b>	<b>Nuovo layout e valorizzazione delle sedi di Novara e Baveno</b>
<b>Descrizione</b>	Giungere alla definizione delle azioni e delle progettazioni necessarie alla razionalizzazione ed eventuale messa a reddito delle sedi di Novara e Baveno, che risultano non totalmente occupate e che potrebbero essere, previa adeguata sistemazione e/o razionalizzazione, adibite in parte ad attività di privati o comunque estranee all'ambito della Camera di Commercio.
<b>Unità Organizzativa di riferimento</b>	Area Contabilità e servizi di supporto
<b>Responsabile di riferimento</b>	<b>MARIO GAROFALO</b>
<b>Peso obiettivo (rispetto agli obiettivi dell'U.O. di riferimento)</b>	<b>80%</b>

<b>Risorse stanziare (eventuale)</b>	
--------------------------------------	--

### Indicatore/i

<b>Descrizione</b>	Individuazione delle azioni necessarie e/o possibili da sottoporre alla valutazione della Giunta camerale per la condivisione e autorizzazione
<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	SI
<b>Peso indicatore</b>	100%
<b>Fonte del dato</b>	Interna
<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

## SCHEDA OBIETTIVO INDIVIDUALE – ANNO 2022

<b>Linea strategica (eventuale)</b>	3 – TUTELA DEL MERCATO E DELLA LEGALITA'
<b>Obiettivo strategico (eventuale)</b>	3.2 – Promozione della legalità e della trasparenza
<b>Obiettivo individuale</b>	<b>Compliance normativa - Antiriciclaggio</b>
<b>Descrizione</b>	Assicurare la compliance normativa in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2007
<b>Unità Organizzativa di riferimento</b>	Area Contabilità e servizi di supporto
<b>Responsabile di riferimento</b>	<b>MARIO GAROFALO</b>
<b>Peso obiettivo (rispetto agli obiettivi dell'U.O. di riferimento)</b>	<b>20%</b>

<b>Risorse stanziare (eventuale)</b>	
--------------------------------------	--

### Indicatore/i

<b>Descrizione</b>	Implementare la metodologia di gestione del rischio derivante dal riciclaggio, secondo il modello di Unioncamere, definendo misure e procedure relativamente ai processi di propria competenza
<b>Algoritmo di calcolo</b>	//
<b>Risultato atteso – target</b>	SI
<b>Peso indicatore</b>	100%
<b>Fonte del dato</b>	Interna
<b>Unità di misura</b>	Binario
<b>Tipologia indicatore</b>	Realizzazione fisica

### 3.4 PARI OPPORTUNITA': ANALISI DI GENERE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

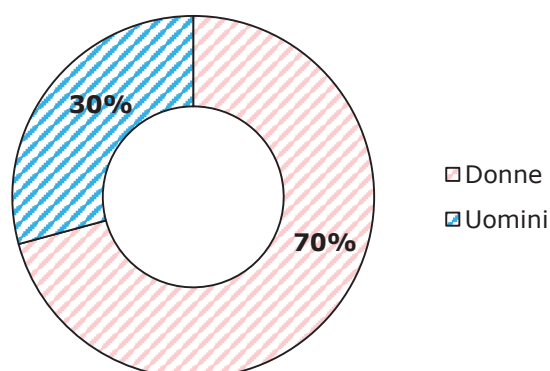
Al 30.06.2022 il personale della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte risulta composto da n. 108 unità (cfr. § 1.2 – Risorse umane).

Si tratta di personale interamente a tempo indeterminato, eccezion fatta per il Segretario generale (dirigente a tempo determinato), costituito per il 70% da donne.

In linea con quanto evidenziato dalla Ragioneria Generale dello Stato nel "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2010-2019", in cui si sottolinea il significativo incremento dell'età media dei dipendenti pubblici, giunta a toccare i 50 anni, l'età media del personale dell'Ente è pari a 53 anni. La fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella fra 50-59 anni (61% sul complessivo).

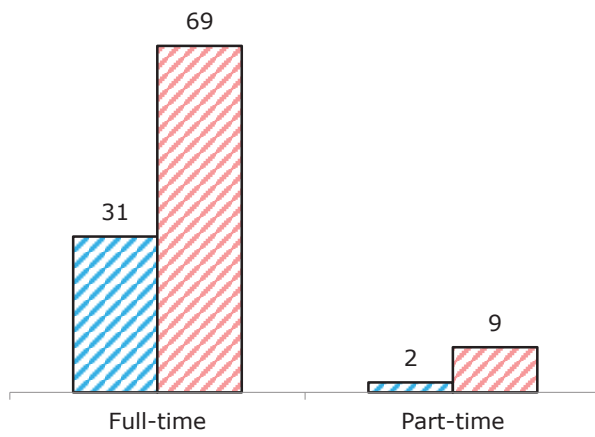
Categoria	Genere	Fascia età					Totale	Totale categoria	% su categoria
		<30	30-39	40-49	50-59	≥60			
A	D					1	1	2	50%
	U				1		1		50%
B	D				3		3	10	30%
	U			2	4	1	7		70%
C	D		1	9	38	9	57	70	81%
	U			5	6	2	13		19%
D	D			7	6	1	14	23	61%
	U			3	5	1	9		39%
Dirigenti	D				1		1	3	33%
	U				2		2		67%
								<b>% genere</b>	
<b>Totale</b>	D		1	16	48	12	78		70%
<b>Totale</b>	U		0	11	18	4	33		30%
<b>Totale</b>	<b>D/U</b>		<b>1</b>	<b>26</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>108</b>		<b>100%</b>
<b>Incidenza per età</b>			<b>2%</b>	<b>24%</b>	<b>61%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>		

Di seguito vengono rappresentati alcuni grafici che sintetizzano un'analisi condotta in ottica di genere sul personale camerale:

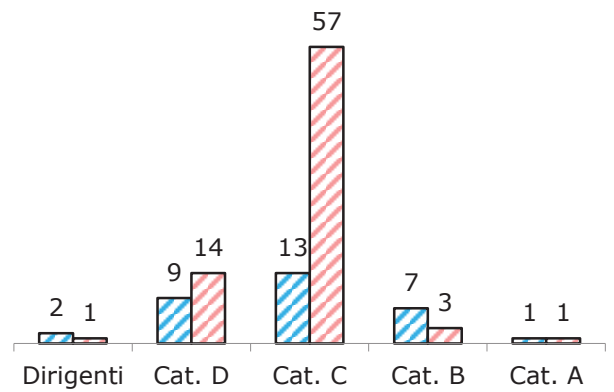




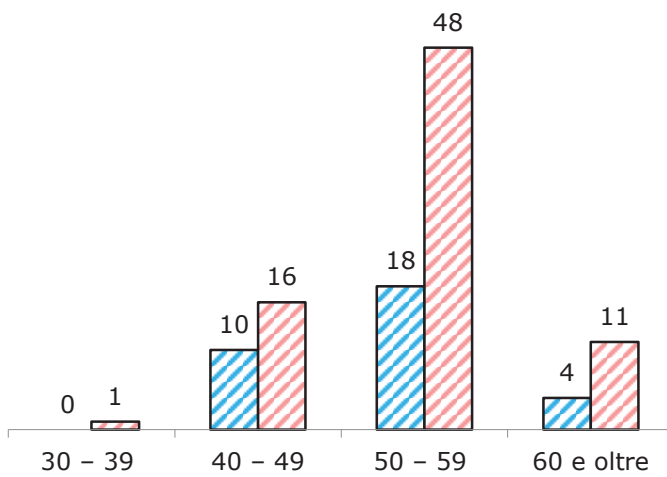
### TIPOLOGIA CONTRATTUALE



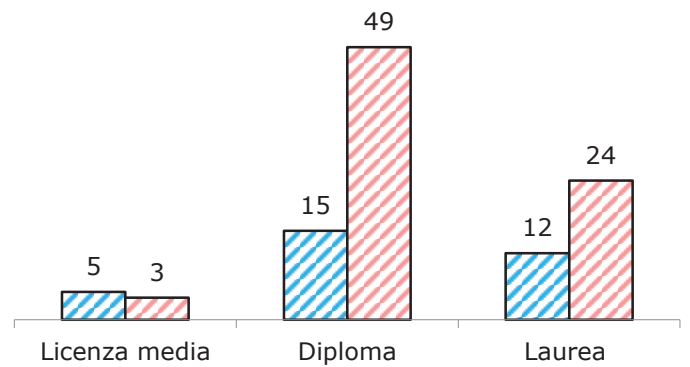
### CATEGORIA



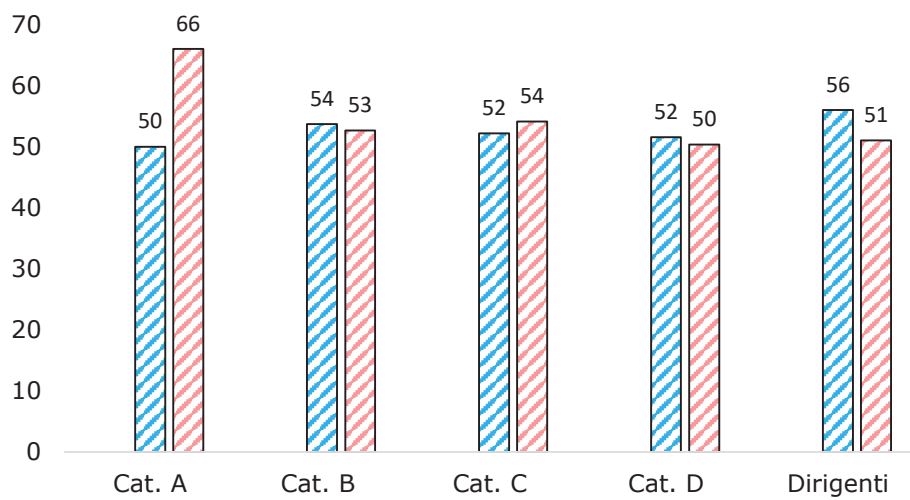
### ETA'



### TITOLO DI STUDIO



### ETA' MEDIA



Il Piano delle azioni positive (PAP), che nel 2021 era stato incluso nel Piano della performance, da quest'anno rientra nel disegno di pianificazione integrata e complessiva del PIAO.

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte con l'adozione del PAP dello scorso anno, consapevole dell'importanza di tale strumento, ha sviluppato un'azione indirizzata verso il rispetto e la valorizzazione di genere, la conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari e il sostegno alla disabilità, con lo scopo di garantire un adeguato livello di benessere collettivo e di favorire l'inclusione.

Il PAP, aggiornato per il triennio 2022-2024, declina la sua azione sui seguenti obiettivi:

1. favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita familiare e privata;
2. promuovere il benessere collettivo;
3. garantire la sicurezza e la salute.

### **OBIETTIVO 1 - FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO E DI VITA FAMILIARE E PRIVATA**

#### **✓ Orario flessibile**

Al fine di favorire una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, lo scorso anno, a seguito dell'armonizzazione degli orari in vigore presso i tre enti accorpatisi, ha adottato un orario che prevede fasce temporali flessibili in entrata al mattino, all'inizio e al termine della pausa pranzo, nonché in uscita a conclusione della giornata lavorativa. E' consentito inoltre l'accumulo delle eccedenze lavorate rispetto al teorico giornaliero, non riconducibili a lavoro straordinario preventivamente autorizzato, sino ad un massimo complessivo di 5 ore, utilizzabili a copertura dell'orario teorico giornaliero.

Durante il corso dell'anno, su richiesta, vengono valutate le esigenze personali legate a specifiche situazioni familiari/sociali per le quali, tenuto conto delle esigenze organizzative, viene accordata una maggiore forma di flessibilità rispetto al normale regime orario, ovvero vengono accordati contratti a tempo parziale.

#### **✓ Implementazione sistema unico di rilevazione delle presenze**

Ai fini di gestire in modo ottimale la rilevazione delle presenze nelle sedi camerali, dal 21.03.2022 gli applicativi in uso sono stati sostituiti da un unico sistema di rilevazione delle presenze. Per supportare il personale durante la fase di transizione sono stati organizzati in ogni sede degli incontri informativi/formativi, durante i quali è stata peraltro illustrata e poi pubblicata nell'area comune del server camerale la "Guida pratica", predisposta dal Servizio Personale e controllo di gestione, che riassume i principali giustificativi e le loro modalità di utilizzo.

#### **OBIETTIVO OPERATIVO – Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024**

- Servizio: Personale e controllo di gestione – Indicatore: implementazione sistema unico di rilevazione delle presenze

#### **OBIETTIVO OPERATIVO – Sviluppo e aggiornamento del personale**

- Servizio: Personale e controllo di gestione – Indicatore: organizzazione percorsi formativi "trasversali"

### ✓ **Lavoro agile (smart working)**

Con il D.L. 24.03.2022, n. 24 il Consiglio dei Ministri ha disposto al 31.03.2022 la chiusura dello stato di emergenza dichiarato il 31.01.2020 per contrastare la diffusione dell'epidemia da Covid-19.

Pertanto quanto previsto nel corso del 2021, sia nel PAP che nel Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), circa l'implementazione a regime del lavoro agile (c.d. smart working) è stato procrastinato nell'attesa che il quadro contrattuale e normativo in materia venisse meglio definito.

Si rimanda al par. 4.2 per la trattazione della strategia per lo sviluppo del modello organizzativo del lavoro agile.

#### **OBIETTIVO OPERATIVO – Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024**

- Servizio: Personale e controllo di gestione – Indicatore: stesura "*Criteri generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile*";
- Servizio: Gestione patrimonio e servizi ausiliari – Indicatore: ricognizione delle dotazioni informatiche del personale e sua eventuale razionalizzazione in vista anche degli accordi per il lavoro agile che saranno stipulati attraverso il PIAO;
- Servizio: Gestione patrimonio e servizi ausiliari – Indicatore: a conclusione della ricognizione delle dotazioni informatiche, in raccordo con il Dirigente, stesura ed invio di apposita relazione al Segretario generale

#### **OBIETTIVO 2 – PROMUOVERE IL BENESSERE COLLETTIVO**

##### ✓ **Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

Nel corso del 2021 sono state espletate le procedure per la costituzione del CUG mediante procedura comparativa indetta fra il personale e invito rivolto alle organizzazioni sindacali e alla RSU per la designazione dei loro componenti ed è stato predisposto il regolamento di funzionamento.

Tali procedure tuttavia sono risultate infruttuose: nessuna candidatura è pervenuta da entrambe le parti.

A seguito delle elezioni dello scorso aprile per il rinnovo della RSU, l'amministrazione ha ripreso il contatto con le rappresentanze sindacali, al fine di giungere al più presto alla costituzione del CUG.

##### ✓ **Analizzare il benessere organizzativo**

Un buon clima lavorativo, positivo e favorevole, è l'elemento essenziale affinché il personale, sentendosi a proprio agio, possa lavorare in serenità, gestendo in modo efficiente ed efficace la propria attività, ottimizzandone i risultati.

Stante la rilevanza assunta dallo smart working, nel 2021 è stato ritenuto opportuno somministrare un questionario di benessere organizzativo finalizzato ad indagare i molteplici aspetti di questa "nuova" forma di lavoro, con lo scopo di raccogliere informazioni/dati/indicazioni per orientare le scelte organizzative dell'Ente che, compatibilmente alle previsioni contrattuali e/o normative, porteranno quest'anno all'introduzione del lavoro agile (cfr. risultati indagine par. 4.2.)

Nel corso del 2022 si intende proseguire con l'esperienza dell'indagine sul benessere organizzativo, pensando di focalizzare l'attenzione sulla valutazione del reale

soddisfacimento del personale inserito del mutato contesto lavorativo trascorso ormai oltre un anno dall'accorpamento.

#### OBIETTIVO OPERATIVO – Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024

- Servizio: Personale e controllo di gestione – Indicatore: questionario inerente il benessere organizzativo.
- ✓ **Prevenzione di situazioni conflittuali**

Questo aspetto non si riferisce al solo rapporto gerarchico tra il personale, ma comprende il sistema complessivo delle relazioni fra lavoratrici e lavoratori.

La dirigenza dell'Ente si assume il compito di vigilare per prevenire situazioni conflittuali e, ove viene a conoscenza dell'esistenza di tali situazioni, si impegna a mitigare e risolvere i conflitti in atto, anche promuovendo il confronto fra le parti coinvolte.

- ✓ **Favorire l'inclusione del personale con disabilità**

Nel rispetto delle quote previste per le categorie protette, la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, riserva una particolare attenzione nei confronti del personale con disabilità, in particolare nei confronti dei tre centralinisti ipovedenti, la cui dotazione software e hardware per la gestione dei centralini è stata adeguata/allineata lo scorso anno in tutte le sedi. In particolare la postazione di Baveno è stata adeguata con l'installazione del centralino VoIP, a seguito della quale la centralinista ha frequentato una specifica formazione.

Nel corso del 2022 proseguirà l'adeguamento della postazione di Baveno, previa valutazione delle necessarie ed eventuali componenti speciali aggiuntive per ipovedenti.

#### OBIETTIVO OPERATIVO – Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024

- Servizio: Gestione patrimonio e servizi ausiliari – Indicatore: predisposizione di idonea postazione per il soggetto ipovedente della sede di Baveno, previa valutazione dell'impiego di eventuali specifici ausili
- ✓ **Diffondere la conoscenza del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) mediante incontri formativi/informativi**

A seguito della validazione della Relazione sulla performance – anno 2021, che conclude e rendiconta il primo ciclo di gestione della performance iniziato con l'approvazione del Piano della performance 2021-2013, il personale verrà valutato sulla base delle metodologie che presidono lo svolgimento dei processi valutativi finalizzati all'erogazione della premialità e al conseguimento delle progressioni economiche di categoria previsti nel SMVP che la Camera di Commercio di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte ha adottato con la deliberazione n. G/95 del 29.07.2021 e, in misura minore, nel CCI 2021.

Diffondere la conoscenza dei contenuti del SMVP e del CCI è una precisa responsabilità che la Dirigenza, con il supporto del Servizio Personale e controllo di gestione, ha assunto nei confronti del personale durante lo scorso anno e che nel corso del 2022 intende rafforzare organizzando, in corrispondenza della fase di consegna delle schede di valutazione, alcuni incontri mirati di formazione/informazione. Essere inclusivi e trasparenti significa rendere partecipi gli stakeholder interni (personale camerale, a tutti i livelli) della "vita" dell'Ente e a maggior ragione di un processo assai complesso e delicato come quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

### OBIETTIVO OPERATIVO – Sviluppo e aggiornamento del personale

- Servizio: Personale e controllo di gestione – Indicatore: organizzazione percorsi formativi “trasversali”

### **OBIETTIVO 3 - GARANTIRE LA SICUREZZA E LA SALUBRITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO**

#### ✓ **Sicurezza e salubrità**

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che agisce in sinergia con il Servizio Gestione patrimonio e servizi ausiliari, monitora, ai sensi D.Lgs. 81/2008, in modo rigoroso e continuo, mediante periodici sopralluoghi, la condizione degli ambienti lavorativi, intervenendo tempestivamente a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori al fine di garantire sicurezza e salubrità.

Al Servizio Personale e controllo di gestione sono affidati l’attuazione del piano di sorveglianza sanitaria, mediante una regolare programmazione ed effettuazione delle visite mediche periodiche e/o straordinarie, se richieste, il presidio della formazione di base e periodica del RLS e di tutto il personale e la fornitura dei dati per l’elaborazione del documento relativo allo stress da lavoro correlato.

### OBIETTIVO OPERATIVO – Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024

- Servizio: Personale e controllo di gestione – Indicatore: presidio della sorveglianza sanitaria e della formazione del personale ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Servizio: Gestione patrimonio e servizi ausiliari – Indicatore: a seguito dei sopralluoghi del RSSP e della riunione periodica, eseguire le prescrizioni indicate nei verbali, ovvero segnalare quanto non realizzabile indicandone le motivazioni.

<b>RELAZIONE FRA PAP E PIAO</b>			
<b>OBIETTIVI PAP 2022-2024</b>	<b>AZIONI PAP 2022-2024</b>	<b>OBIETTIVI OPERATIVI PIAO 2022-2024</b>	<b>INDICATORI</b>
<b>FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO E DI VITA FAMILIARE E PRIVATA</b>	<b>Implementazione sistema unico di rilevazione delle presenze</b>	<b>PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022 - 2024	Implementazione sistema unico di rilevazione delle presenze
		<b>PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Sviluppo e aggiornamento del personale	Organizzazione percorsi formativi “trasversali”

	<b>Lavoro agile (smart working)</b>	<b>PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022 - 2024	Stesura "Criteri generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile"
		<b>GESTIONE PATRIMONIO E SERVIZI AUSILIARI</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022 - 2024	Ricognizione delle dotazioni informatiche del personale e sua eventuale razionalizzazione in vista anche degli accordi per il lavoro agile che saranno stipulati attraverso il PIAO  A conclusione della ricognizione delle dotazioni informatiche, in raccordo con il Dirigente, stesura ed invio di apposita relazione al Segretario generale
<b>PROMUOVERE IL BENESSERE COLLETTIVO</b>	<b>Analizzare il benessere organizzativo</b>	<b>PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024	Questionario inerente il benessere organizzativo
	<b>Favorire l'inclusione del personale con disabilità</b>	<b>GESTIONE PATRIMONIO E SERVIZI AUSILIARI</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024	Predisposizione di idonea postazione per il soggetto ipovedente della sede di Baveno, previa valutazione dell'impiego di eventuali specifici ausili
	<b>Diffondere la conoscenza del SMVP mediante incontri formativi/informativi</b>	<b>PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Sviluppo e aggiornamento del personale	Organizzazione percorsi formativi "trasversali"
<b>GARANTIRE LA SICUREZZA E LA SALUBRITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO</b>	<b>Sicurezza e salubrit�</b>	<b>PERSONALE E CONTROLLO DI GESTIONE</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022-2024	Presidio della sorveglianza sanitaria e della formazione del personale ai sensi del D.Lgs. 81/2008

		<b>GESTIONE PATRIMONIO E SERVIZI AUSILIARI</b> <u>Obiettivo operativo -</u> Attuazione degli obiettivi contenuti nel PAP 2022- 2024	A seguito dei sopralluoghi del RSP e della riunione periodica, eseguire le prescrizioni indicate nei verbali, ovvero segnalare quanto non realizzabile indicandone le motivazioni
--	--	---	---

### 3.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, considerato che ANAC, tenuto conto dell'emergenza sanitaria, con Comunicato del 14/01/22 in seguito a decisione del Consiglio dell'Autorità del 12/01/22, ha indicato il 30/04/22 quale termine ultimo per la presentazione del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT, ha adottato il PTPCT 2022-2024 con Determina del Presidente n. 5 del 29/04/22, ratificata dalla Giunta camerale con delibera n. 26 del 26/05/22.

La presente sezione del PIAO, con i suoi allegati, deve contenere quanto previsto per il PTPCT, sulla base delle disposizioni presenti nell'ultimo PNA (2019-2021); i contenuti tengono conto anche dei documenti e delle linee guida messi a disposizione delle Camere di commercio da parte di Unioncamere.

Per quanto riguarda l'analisi del contesto interno e del contesto esterno si rimanda, rispettivamente, al par. 1 "Identità dell'amministrazione" e al par. 2 "Analisi del contesto esterno".

Relativamente alla metodologia e al processo di elaborazione si rimanda all'*allegato 3 "Metodologia e processo di elaborazione della sezione 'Rischi corruttivi e trasparenza"*, in cui sono definiti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio, la metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi e il processo di elaborazione della presente sezione del PIAO.

Riguardo l'esito del processo di valutazione del rischio si rinvia all'*allegato 4 "Schede di valutazione del rischio"* del PIAO.

La "gestione del rischio corruzione" è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi. L'ultima fase del processo di gestione del rischio, ossia il trattamento del rischio, consiste nell'identificazione delle misure da implementare per neutralizzare o, comunque, ridurre quei rischi di fenomeni corruttivi individuati all'esito dell'attività di mappatura e valutazione del rischio

Le Linee Guida ANAC individuano le seguenti misure minime da adottare:

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

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

Parte delle misure di prevenzione adottate dall'Ente incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione (**misure generali**), mentre altre misure, individuate dal RPCT con la



collaborazione dei Dirigenti e dei Responsabili dei Servizi, incidono su problemi specifici identificati tramite l'analisi del rischio (**misure specifiche**).

Nella valutazione delle misure da adottare si è tenuto conto dell'assenza di eventi corruttivi, della situazione complessiva dell'Ente e della gestione informatizzata di molti processi, che risultano così mappati, ricostruibili e verificabili in ogni momento, oltre che tracciabili in ogni loro modifica e inalterabili dal singolo operatore.

Devono essere individuate iniziative ed azioni anticorruzione, aggiornate soprattutto rispetto alle novità introdotte dalla normativa di riferimento e dagli aggiornamenti del PNA.

Di seguito l'elenco delle **misure di prevenzione della corruzione generali** che saranno adottate dalla Camera, alcune in continuità con gli anni precedenti ed altre che presentano profili di novità.

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	[Segretario Generale, Dirigenti]	[in atto]
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	[Segretario Generale]	[in atto]
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale; 4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità; 5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera; 6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Camera; 7. il dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.	[Segretario Generale, Dirigenti]	[in atto]
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Misure di disciplina del conflitto di interessi	- Astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi. - Le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice etico portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi	[Segretario Generale, Dirigenti]	[in atto]

<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Misure di inconfiribilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconfiribilità / incompatibilità	[Segretario Generale, Dirigenti]	[in atto]
<b>Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici</b>	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	[Segretario Generale, Dirigenti]	[in atto]
<b>PTPCT e formazione</b>	Misure di formazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità</li> <li>- Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera</li> <li>- Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti</li> </ul>	[Segretario Generale]	[entro il 31/12/22]
<b>PTPCT e rotazione ordinaria</b>	Misure di rotazione	L'Ente, essendo di recente istituzione (21/12/2020), si è dotato di una nuova organizzazione, che ha visto una rotazione rispetto alle competenze assegnate nelle ex CCIAA ante accorpamento. In alcuni Servizi, con contatto quotidiano col pubblico ad affluenza consistente, dotati di un numero di addetti che consente una turnazione adeguata, il personale viene fatto ruotare periodicamente secondo la c.d. "rotazione funzionale". È comunque sempre assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.	[Segretario Generale, Dirigenti]	[in atto]
<b>Trasparenza</b>	Misure di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013.</li> <li>- Rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016;</li> <li>- Rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>- Pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).</li> </ul>	[RPCT, Dirigenti e Responsabili Servizi come da Griglia della trasparenza]	[in atto]
<b>Whistleblowing</b>	Misure di segnalazione e protezione	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione.	[RPCT]	[in atto]

<b>Controllo</b>	Misure di controllo	- Effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano; - Nella redazione dei provvedimenti finali i Dirigenti ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Camera, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.	[RPCT, Dirigenti, Responsabili Servizi]	[periodiche]
------------------	---------------------	--	---	--------------

## **Specificazioni:**

### Codice di comportamento

Il PNA ha individuato nel codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi a livello decentrato.

L'A.N.A.C., nella delibera di aggiornamento 2018 del PNA, ha evidenziato la necessità che i codici di comportamento adottati dalle pubbliche amministrazioni vengano riformulati al fine di rafforzarne la capacità di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni).

Il Codice di comportamento adottato con il DPR n. 62 del 2013 è stato pubblicato nel sito camerale, sezione "Amministrazione Trasparente" - sotto-sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto-sezione di secondo livello "Atti generali" - "Codice disciplinare e codice di condotta".

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, istituita il 21/12/2020, è stato adottato, in seguito all'attivazione di una procedura aperta alla partecipazione e al rilascio da parte dell'OIV del prescritto parere obbligatorio, con deliberazione di Giunta n. 49 del 22/04/2021 ed è stato pubblicato nel sito camerale (sezione "Amministrazione Trasparente" - sotto-sezione di primo livello "Disposizioni generali" - sotto-sezione di secondo livello "Atti generali" - "Codice disciplinare e codice di condotta"), affisso nella bacheca delle sedi ove presente e ne è stata data comunicazione, al personale camerale e non camerale presente nell'Ente, tramite l'invio della Comunicazione di servizio del Segretario Generale n.1 dell'11.05.2021.

Nel 2021 tutto il personale è stato coinvolto in un'iniziativa formativa online sul Codice di comportamento.

Da segnalare la stretta connessione tra P.T.P.C.T. e Codice di comportamento, che all'art.8 inserisce tra i doveri che devono rispettare i destinatari dei codici quelli dell'osservanza delle prescrizioni del P.T.P.C.T. e della collaborazione con il RPCT.

Il RPCT il 10/01/2022 ha effettuato la verifica sullo stato di attuazione del Codice di comportamento anno 2021, da cui non sono emerse violazioni.

### Misure di disciplina del conflitto di interesse

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione, dalla partecipazione alla decisione o alla predisposizione dell'atto endoprocedimentale, del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori. Con l'art.1 c. 41 della L. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione; la materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" (emanato con il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62) e nel Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte (adottato con deliberazione di Giunta n. 49 del 22/04/2021), che prevede che la segnalazione del conflitto di interessi debba essere presentata per iscritto al proprio Dirigente, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente.

L'ANAC non ha poteri di valutazione dell'esistenza di concreti conflitti di interessi, ma solo quelli di fornire indirizzi generali, quali le indicazioni operative riportate nel PNA 2019.

Al riguardo riveste particolare importanza l'attività di divulgazione e sensibilizzazione del personale rispetto a quanto previsto dal Codice di comportamento.

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

Alle fonti normative in materia di conflitto di interessi sopra indicate, sono state aggiunte specifiche disposizioni in materia all'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici, la cui ratio va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione. L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale. La disposizione in esame va coordinata con l'art. 80 c. 5 lett. d) del Codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 c. 2 del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata fra le più esposte a rischio di fenomeni corruttivi, l'ANAC, nell'ambito dei poteri attribuiti dall'art. 213 del codice, ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul

tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019 recante le "Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici". Le linee guida, che hanno natura non vincolante per i destinatari, sono state predisposte con l'obiettivo di agevolare le stazioni appaltanti nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara favorendo la standardizzazione dei comportamenti e la diffusione delle buone pratiche, avendo a mente l'esigenza di evitare oneri eccessivi per le amministrazioni e i soggetti chiamati a operare nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e di garantire imparzialità, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Il rimedio individuato dall'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi consiste nell'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e nell'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale. Secondo l'art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei contratti pubblici l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 c. 2 del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

Al riguardo riveste particolare importanza l'attività di sensibilizzazione rispetto a quanto previsto dal Codice di comportamento, nonché la possibilità di una formazione specifica del personale addetto al Servizio competente.

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

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D.lgs. 165/2001, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, regolati e finanziati dalle pubbliche amministrazioni. Il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013. All'atto del conferimento dell'incarico il Dirigente presenta una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità; nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente la dichiarazione e comunica tempestivamente eventuali variazioni alle dichiarazioni rese.

In merito agli incarichi extra-istituzionali l'Ente, con Disposizione gestionale del Segretario Generale n. 71 del 7/10/2021, ha adottato i "Criteri per lo svolgimento di incarichi esterni conferiti al personale", ai sensi dell'art. 53 comma 5 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, che prevede l'adozione di un regime di autorizzazione, ovvero di comunicazione, disposto sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, al fine di evitare che gli incarichi esterni conferiti al personale possano pregiudicare il buon andamento della pubblica amministrazione o possano creare situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che vada ad interferire con i compiti istituzionali attribuiti. Unitamente ai criteri di cui sopra è stata adottata la relativa modulistica, disponibile nell'area comune del server.

#### Partecipazione a convegni, congressi e seminari

La partecipazione a convegni, congressi e seminari, ai sensi dell'art. 53 comma 6 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, è soggetta a "comunicazione" all'Ente, come inoltre previsto dai "Criteri per lo svolgimento di incarichi esterni conferiti al personale", adottati con Disposizione gestionale del Segretario Generale n. 71 del 7/10/2021. Tale comunicazione deve essere redatta utilizzando l'apposito modello disponibile nell'area comune del server.

#### Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il c. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, c. 16-ter, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza

all'esterno dell'ente, si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice quali quelli di Segretario Generale.

Si è ritenuto, inoltre, che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC 67 AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto, ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Negli atti di assunzione del personale si valuterà di inserire apposite clausole che prevedano specificamente il divieto di pantouflage.

#### Rotazione del personale

La Camera di commercio Monte Rosa laghi Alto Piemonte, essendo di recente istituzione (21/12/2020), si è dotata di una nuova organizzazione, che ha visto la rotazione rispetto alle competenze assegnate nelle ex CCIAA ante accorpamento.

In alcuni Servizi, con contatto quotidiano col pubblico ad affluenza consistente, dotati di un numero di addetti che consente una turnazione adeguata, il personale viene fatto ruotare periodicamente secondo la c.d. "rotazione funzionale".

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

#### Tutela del whistleblower

Nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale ("Dati ulteriori" - "Prevenzione della corruzione") è pubblicato il modello per le segnalazioni di illecito o irregolarità, ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179 - *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*, entrata in vigore il 20 dicembre 2017, che definisce le modalità con le quali i dipendenti possono effettuare segnalazioni di illecito o irregolarità (c.d. whistleblowing).

Con Disposizione gestionale del Segretario Generale n. 16 del 29/04/2022 l'Ente ha adottato la "Nuova procedura in materia di tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di illeciti ed irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.54-bis del dlgs 165/2001(c.d. whistleblowing)", recependo le più recenti linee guida ANAC; con il medesimo atto è stato adottato il modulo per le segnalazioni aggiornato. La Disposizione di cui sopra è stata veicolata ai dipendenti e al personale non camerale presente nelle varie sedi.

La casella di posta elettronica dedicata, attivata dall'Ente e di esclusiva lettura del RPCT è la seguente: [prevenzionecorruzione@pno.camcom.it](mailto:prevenzionecorruzione@pno.camcom.it).

## Formazione

La Legge 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione, quale strumento di diffusione della cultura della legalità. Il PNA 2019 ribadisce la centralità della formazione sulle tematiche inerenti al rischio corruttivo e insiste che questa sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

Gli interventi formativi sono finalizzati a far conseguire una sempre maggior conoscenza di contenuti, finalità e adempimenti della normativa in tema di prevenzione della corruzione, di trasparenza amministrativa e tutela dei dati personali.

Nel corso del 2021 sono state seguite, a distanza, sessioni formative specifiche, mentre tutto il personale è stato coinvolto in un'iniziativa formativa online sul Codice di comportamento ed ha ricevuto sia la procedura inerente le segnalazioni di illeciti, sia la comunicazione relativa all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, che include tra gli allegati il Registro del rischio e la Griglia della trasparenza.

La Camera di commercio intende procedere nel 2022 con il più ampio coinvolgimento del personale sia tramite la divulgazione di informazioni e aggiornamenti normativi, sia con attività di formazione esterna tramite modalità web conference e/o e-learning, con utilizzo prevalente dell'offerta formativa del sistema camerale. La formazione potrà essere "generale", in quanto rivolta a tutti i dipendenti e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità e/o "specifica", rivolta al RPCT, ai Dirigenti, ai Responsabili delle aree più a rischio e al Servizio di supporto del RPCT e mirata a illustrare e valorizzare gli strumenti utilizzati per la prevenzione, ad approfondire tematiche settoriali e a esaminare tutte le fasi di predisposizione del Piano.

## Il diritto di accesso civico generalizzato

Al fine di meglio "tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, prevenire e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" il D. Lgs. 97/2016 ha integrato il D. Lgs. 33/2013 riguardante il *Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*, introducendo il "diritto di accesso civico generalizzato", cosiddetto F.O.I.A..

Chiunque può richiedere l'accesso generalizzato a documenti amministrativi, dati e informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, anche in assenza di un interesse diretto concreto e attuale necessario per il tradizionale accesso agli atti (accesso documentale) ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016. In questo caso l'istanza non deve essere motivata, ma deve essere esplicitato chiaramente l'oggetto della richiesta e accertata l'identità del richiedente.

Informazioni e modulo per l'istanza di accesso civico sono disponibili sul sito web camerale nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso civico".



Il dettaglio delle misure di prevenzione della corruzione specifiche è consultabile nelle schede di valutazione del rischio riportate nell'allegato 4 "Schede di valutazione del rischio" del PIAO.

In merito agli obiettivi strategici/operativi di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuati dall'organo di indirizzo, si ricorda che nel paragrafo 3.1 sono già stati riportati, con i relativi indicatori e target; si tratta dei seguenti obiettivi:

LINEA STRATEGICA 4 - SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	4.1 – Comunicazione 4.2 – Adozione nuovo Piano integrato di attività e organizzazione 4.3 – Sussidiarietà e semplificazione
<b>Descrizione</b>	Posizionare la nuova Camera di commercio nel panorama degli enti del territorio presidiando la comunicazione in tutte le sue dimensioni territoriali a beneficio di imprese, associazioni e professionisti. Adottare e diffondere a tutta la struttura camerale e ai soggetti esterni il nuovo piano integrato per l'attività e l'organizzazione dell'Ente. Favorire la transizione burocratica e la semplificazione consolidando la strategia di semplificazione attraverso l'estensione dei SUAP, il potenziamento del fascicolo informatico d'impresa e del Cassetto digitale.
<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
Adozione del nuovo Piano Integrato di attività e organizzazione dell'Ente	SI

OBIETTIVO OPERATIVO: Anticorruzione e trasparenza			
Indicatore	Algoritmo	Target	U.O.
Tempo medio di pagamento delle fatture passive (ai sensi dell'art. 9 DPCM 22.09.2014)	( $\Sigma$ per ciascuna fattura dei gg. effettivi intercorrenti tra la data di scadenza e la data di pagamento x importo dovuto) / ( $\Sigma$ importi pagati nel periodo di riferimento) n.b. dati al netto delle note di credito a storno fatture	$\leq 5$	Amministrazione Contabilità e Approvvigionamento
Attuazione monitoraggio infra annuale dello stato di pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente	//	SI	Comunicazione interna e U.R.P.
Aggiornamento procedura per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblowing) sulla base delle ultime linee guida ANAC 2021	//	SI	Comunicazione interna e U.R.P.
OBIETTIVO OPERATIVO: Giornata Trasparenza			
Indicatore	Algoritmo	Target	U.O.
Predisposizione materiale giornata della trasparenza	//	SI	Comunicazione esterna

Infine, per quanto riguarda 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 5 "Flussi per l'attuazione degli obblighi di trasparenza"*.

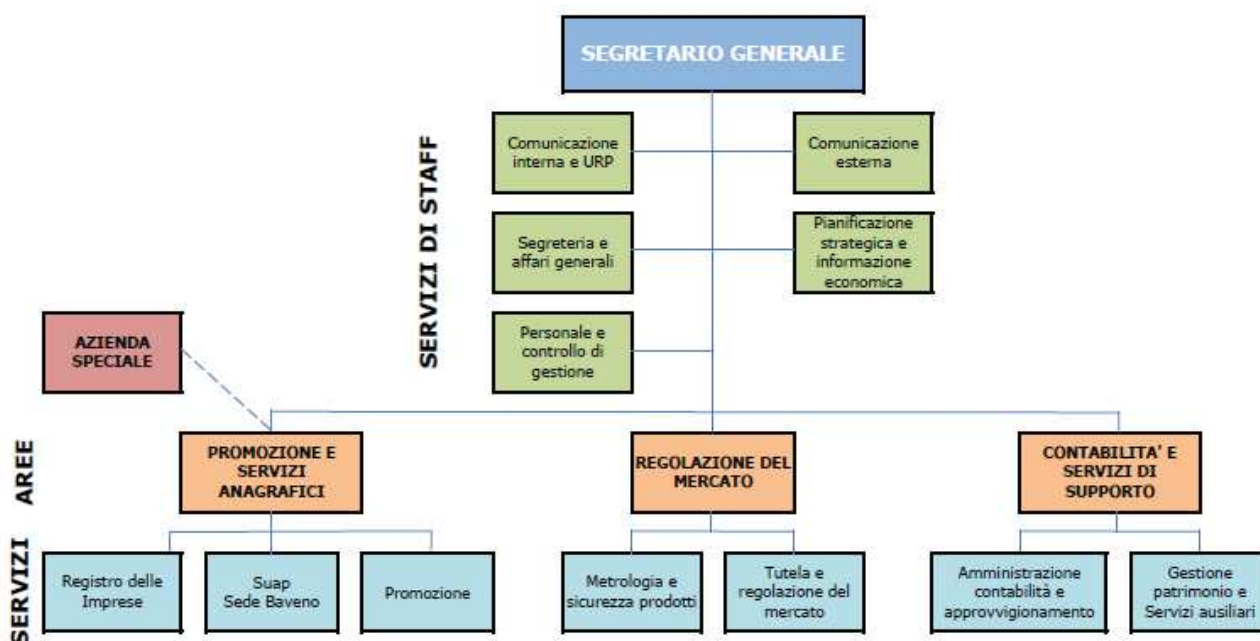
Per quanto riguarda il **monitoraggio** sull'attuazione di quanto previsto nella presente sezione del PIAO, nonché sull'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione qui individuate, si rinvia al par. 5 "Modalità di monitoraggio".

## 4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

### 4.1 AZIONI DI SVILUPPO E RICONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA

All'atto della nascita dell'Ente, nel mese di dicembre 2020, è stato adottato, come di seguito rappresentato, un unico organigramma che, per attività e funzioni, esplicitasse l'organizzazione della nuova Camera di commercio.

Organigramma vigente sino al 31.03.2022:



- N.B. Servizio Registro delle Imprese articolato su 4 servizi corrispondenti alle 4 sedi (Baveno, Biella, Novara e Vercelli)  
Servizio Promozione articolato su 3 servizi (Biella e Vercelli, Novara e Baveno)

Tenuto conto del necessario periodo di adeguamento della struttura organizzativa e delle procedure a quella che è divenuta a tutti gli effetti una nuova entità amministrativa di medie dimensioni, si è successivamente avviato un momento di riflessione organizzativa che ha coinvolto principalmente la dirigenza e in parte alcune Posizioni Organizzative, al fine di tarare al meglio l'organizzazione dell'Ente e le risorse a disposizione (in primis quelle umane) con la necessità di erogare servizi di qualità alle imprese.

A questo proposito è stato avviato un percorso parallelo che, da un lato, ha portato ad una ridefinizione e "pesatura" delle posizioni dirigenziali e, successivamente delle Posizioni Organizzative, arrivando a definire, per alcune di esse, modifiche anche significative del perimetro di attività e responsabilità; dall'altro lato, nel mese di aprile 2022 si è provveduto alla formalizzazione del nuovo organigramma dell'ente descritto precedentemente nel par. 1.2 dedicato alla struttura organizzativa.

In particolare dal confronto fra i due organigrammi (sino al 31.03.2022 e dal 01.04.2022) si nota che è stato creato il nuovo servizio "*Prodotti Digitali e Registro Imprese*" con lo scopo di promuovere la digitalizzazione e la semplificazione amministrativa e di diffondere l'uso dello strumento telematico nei rapporti tra imprese, professionisti e pubblica amministrazione, e conseguentemente è stato modificato il Servizio "*Registro Imprese sede di Novara*" in Servizio "*Registro Imprese sede di Novara e Biella*".

Nel corso della fine del 2021 e con prosieguo nel 2022 si è poi avviato un processo strutturato per la rilevazione dei fabbisogni formativi da parte dei dipendenti dell'ente che porterà alla proposta di interventi formativi specifici per "famiglie" di dipendenti (es. gruppo dirigente, personale di sportello, ecc.) o basato su piani di miglioramento e formazione individuale, ad esito dei quali si potranno ipotizzare eventuali nuovi sviluppi organizzativi.

## 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Anche il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che nel 2021, al pari del PAP, era stato incluso nel Piano della performance, da quest'anno rientra nel disegno di pianificazione integrata e complessiva del PIAO.

### LIVELLO DI ATTUAZIONE

Malgrado la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte si sia dotata a partire dalla scorsa annualità del POLA, all'interno del quale era stato definito un complesso di regole e strumenti in grado di portare ad un'applicazione strutturata del lavoro agile (c.d. *smart working*), il modello pensato è rimasto in parte inapplicato a causa del perdurare della diffusione dell'epidemia da Covid-19 e delle sue varianti, nonché del conseguente prolungamento dello stato di emergenza, dapprima fissato al 30.04.2021 e successivamente prorogato a più riprese, sino ad arrivare al suo completo superamento in data 31.03.2022.

A partire dalla costituzione del nuovo Ente, le prestazioni lavorative da remoto sono state oggetto di costante monitoraggio da parte dei Dirigenti di Area e dei Responsabili dei Servizi, supportati in tale attività dal Servizio Personale e controllo di gestione.

A seguito dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23.09.2021 che stabiliva, con decorrenza 15.10.2021, il ripristino in presenza della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA e del successivo Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 08.10.2021, il quale prevedeva, con medesima decorrenza l'adozione da parte delle PA di misure organizzative che garantissero il rientro in presenza del personale dipendente, la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, ha gestito, sino alla conclusione del 2021, il ricorso al lavoro agile assicurando un'equilibrata alternanza di lavoro in presenza e da remoto, tale da garantire l'apertura di tutti gli sportelli delle sedi e le attività di back office, senza mai pregiudicare i servizi a favore dell'utenza esterna.

Con la disposizione gestionale n. 85/2021 il Segretario generale, stante il venir meno al 31.12.2021 della prerogativa consentita dalla normativa al tempo vigente di applicare le modalità semplificate in deroga agli accordi individuali contemplati dall'art. 18, comma 1 della L. 22.05.2017, n. 81, ha previsto, a decorrere dal 01.01.2022, la possibilità, su richiesta del personale, senza stabilire alcuna limitazione<sup>4</sup>, di fruire del lavoro agile previa stipula di specifici accordi individuali, precisando che gli stessi non determinavano automaticamente l'ingresso nella fase a regime del lavoro agile, in quanto perché ciò potesse avvenire, occorreva da un lato la definizione del modello di tale lavoro da inserire nel PIAO e dall'altro il perfezionamento della normativa contrattuale nazionale in fase di definizione.

[DOTAZIONE TECNOLOGICA](#) - L'operatività da remoto è stata assicurata dapprima mediante l'impiego misto di sistemi Virtual Private Network (VPN) e Virtual Desktop Infrastructure (VDI) e allo stato attuale con il solo impiego di VDI, la cui

---

<sup>4</sup> Eccezione fatta per quei soggetti che svolgono attività non remotizzabili (si veda l'allegato n. 6 - Self Assessment condotto secondo il modello proposto da Unioncamere nel progetto IONOI)

implementazione complessiva è stata completa con la fine del 2021. Il sistema VDI, come anche il VPN, permette al personale di garantire una prestazione costante e di ottimo livello, con standard quali-quantitativi identici alla prestazione lavorativa resa in presenza.

In larghissima parte il personale utilizza dotazioni hardware e relative connessioni internet di proprietà (il 22% utilizza pc portatili/fissi camerati).

**DIGITALIZZAZIONE** - La diffusione del lavoro agile è stata indubbiamente sostenuta dall'elevato livello di digitalizzazione dei processi (gli applicativi utilizzati dal personale sono tutti accessibili da remoto, così come le procedure utilizzate dall'utenza esterna sono in gran parte digitalizzate), dall'uso generalizzato della piattaforma G-Suite, strumento collaborativo efficiente e di grande utilità per le possibilità di comunicazione e condivisione offerte (conversazioni via chat, condivisione di files e riunioni con Google Meet), e dalla realizzazione del dominio unificato per l'archiviazione e condivisione dei files sul server di tutte le sedi camerati.

**FORMAZIONE** - Nel periodo 2020-2021 di maggior pressione emergenziale, tutto il personale è stato accompagnato nell'affrontare la nuova esperienza del lavoro da remoto dal percorso formativo "*Smart working o distance working?*" fornito da Si.Camera, sulla diffusione delle competenze organizzative e direzionali. Sono stati trattati principalmente i temi del team building, del problem solving, della smart leadership e del decision making.

Nel corso del 2022 la Dirigenza e i Responsabili sono stati coinvolti nella formazione manageriale "*Pensare ed agire in termini strategici*": mediante la metodologia del team coaching sono stati affrontati, fra gli altri, i concetti di coerenza organizzativa e di contingenza, anche nell'ottica del cambiamento legato alle criticità del contesto lavorativo, nel quale si colloca altresì lo sviluppo e la gestione del lavoro da remoto.

**ASSESSMENT (valutazioni compiute)** - Durante il 2021 sono state condotte, come previsto nel POLA della scorsa annualità, le seguenti azioni di definizione prodromica del perimetro di applicabilità del lavoro agile:

- self-assessment delle attività remotizzabili (autovalutazione, su scala da 0 a 5, del livello di erogabilità delle attività da remoto condotta su ispirazione del modello proposto da Unioncamere nel progetto IONOI - allegato n. 6);
- valutazione della dotazione tecnologica (hw/sw) e proposta circa i necessari adeguamenti. Quest'anno tale valutazione è stata oggetto di un'ulteriore rivisitazione alla luce di una più ampia ricognizione che ha riguardato l'intera dotazione tecnologica dell'Ente e non solo quella utilizzata per il lavoro agile;
- analisi e individuazione dei processi/servizi digitalizzati.

**MONITORAGGIO** - Le attività svolte da remoto vengono monitorate dai Responsabili dei Servizi mediante la redazione di report mensili, che non sono finalizzati ad una mera rendicontazione, ma vengono impiegati per rafforzare, sia nella fase di coordinamento che di esecuzione, una cultura organizzativa orientata ai risultati da parte dei soggetti coinvolti.

**SALUTE ORGANIZZATIVA** - Stante la rilevanza assunta dallo *smart working*, a fine 2021 si è ritenuto opportuno somministrare un'indagine di benessere organizzativo finalizzato ad indagare i molteplici aspetti di questa "nuova" forma di lavoro, con lo scopo di raccogliere informazioni/dati/indicazioni per orientare le scelte organizzative dell'Ente

che, compatibilmente alle previsioni contrattuali e/o normative, porteranno all'introduzione del lavoro agile.

Il questionario è stato rivolto, oltre che al personale camerale, anche ai dipendenti dell'Azienda speciale e ai lavoratori esterni, e ha indagato il fenomeno dello *smart working* sia durante il lockdown che nella fase successiva. Dal personale camerale sono giunte 72 risposte.

Dal complesso delle risposte del personale camerale sinteticamente si rileva:

### ESITI - SINTESI INDAGINE (\*)

Grado di soddisfazione nell'utilizzo	MOLTO 37%	ABBASTANZA 45%
Prosecuzione in futuro, qualora venisse accordata la possibilità	SI 49%	PROBABILMENTE SI 27%
Motivi utilizzo	Conciliazione lavoro - famiglia Risparmio tempi e costi spostamento Maggiore concentrazione	
Elementi emersi (positivi)	Obiettivi chiaramente definiti Concessione adeguato livello di autonomia Programmazione/organizzazione delle attività lavorative chiara e ben definita	
Miglioramenti	Competenze digitali Digitalizzazione dei processi Competenze relazionali a distanza	
Elementi emersi (negativi)	Comunicazione/coordinamento con altri colleghi Perdita del senso di appartenenza al proprio Ente/Servizio/ gruppo Isolamento e minori informazioni su cosa avviene in ufficio	

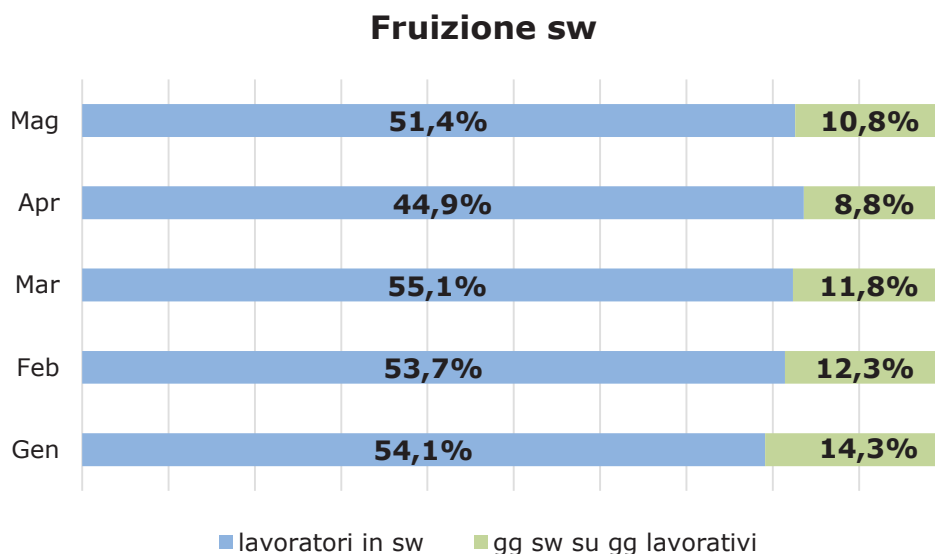
(\*) Si rimanda all'allegato n. 7 per la visione integrale degli esiti

### I NUMERI DEL LAVORO AGILE (C.D. SMART WORKING) SITUAZIONE AL 30.06.2022

n. smart workers (tutti con accordo individuale)	76
% smart workers su totale dipendenti	70%
n. giornate/mese previste negli accordi individuali(*)	min 6 – max 10
% smart workers che dispongono di VDI	100%
% smart workers che utilizzano pc di disponibilità camerale	22%
% smart workers che utilizzano pc di proprietà	78%
% smart workers che utilizzano TVOX (collegamento telefonico tramite pc)	57%
% applicativi utilizzabili in lavoro agile	100%
% banche dati consultabili in lavoro agile	100%
% smart workers con firma digitale	100%

(\*) Alcuni lavoratori hanno la possibilità, stante particolari situazioni familiari, di gestire la maggior presenza lavorativa su base oraria giornaliera/settimanale od anche su base plurimensile

Il grafico sottostante riporta la fruizione dello smart working nel periodo gen-mag 2022 evidenziando, sul totale dell'organico, l'utilizzo da parte del personale e i giorni trascorsi in lavoro da remoto, rapportati al totale mensile dei giorni lavorativi.



### MODALITA' ATTUATIVE

Facendo tesoro dell'esperienza sin qui maturata, dapprima, nel 2020, dalle singole Camere di Commercio di Biella-Vercelli, Novara e del Verbano Cusio Ossola, e successivamente come nuovo Ente nato a seguito dell'accorpamento, la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, tenuto conto dello stato di attuazione descritto, si propone di definire un complesso di strumenti, in primis una specifica regolamentazione, che porti ad un'introduzione efficace e sostenibile del lavoro agile, inteso come modalità di lavoro pensata e agita come mezzo reale di conciliazione tra tempi di lavoro e di vita familiare e privata, senza pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione istituzionale ed amministrativa, offrendo al contempo alle lavoratrici e ai lavoratori l'opportunità di muoversi più liberamente ed autonomamente nello spazio giornaliero della propria attività lavorativa.

Disporre di maggiore libertà ed autonomia significa parallelamente dimostrare, a tutti i livelli, di essere consapevoli del proprio ruolo e di svolgere le proprie funzioni ed attività con senso di responsabilità.

Proprio questo ci ha insegnato l'esperienza, e ben si può cogliere sia nel grafico sopra riportato "*Fruizione sw*", che nell'esito dell'indagine di benessere organizzativo: abbiamo sviluppato durante questi anni di convivenza forzata con la pandemia da Covid-19 un utilizzo consapevole e responsabile dello *smart working*, imparando a convivere, a metabolizzarlo, a gestirne gli aspetti negativi e positivi ed infine a sentirlo nostro, senza mai abusarne. Abbiamo imparato ad essere, obtorto collo inizialmente, più "*digital*", "*self-sufficient*", "*responsible*" e un pochino "*free*", insomma sicuramente più "*SMART*".



La fase di introduzione del lavoro agile a regime prenderà avvio dopo la chiara definizione a livello nazionale delle regole del lavoro agile contenute nel Contratto collettivo di lavoro attualmente in discussione e sino a tale data rimarranno in vigore gli accordi individuali sottoscritti.

### **4.3 SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE**

In questa fase di prima applicazione del PIAO e, soprattutto, tenendo conto che l'Ente è di nuova costituzione, derivando a partire da dicembre 2020 dall'accorpamento delle preesistenti Camere di commercio di Biella e Vercelli, Novara e Verbano Cusio Ossola, il massimo sforzo organizzativo è stato posto ed è ancora in essere per l'omogeneizzazione delle procedure utilizzate dai diversi servizi per l'erogazione dei servizi all'utenza esterna ed interna.

Per questo motivo, dal punto di vista della semplificazione delle procedure, maggiori risultati sono stati conseguiti sul fronte dei servizi interni e sono essenzialmente consistite in:

- adozione di un unico applicativo per la rilevazione delle presenze del personale e per la gestione della fruizione di tutti gli istituti contrattuali afferenti al medesimo. Unitamente a ciò è stata semplificata la regolamentazione delle missioni del personale, la richiesta di fruizione di corsi di formazione, l'adozione di un codice di comportamento e disciplinare;
- attuazione di una centrale di acquisti unica per tutti gli uffici dell'ente con procedura univoca;
- gestione unica delle prenotazioni per auto aziendali e sale conferenze dell'ente; unica procedura per le richieste di assistenza informatica.

Nel corso del 2022 e, a mano a mano che le procedure verranno omogeneizzate anche dal punto di vista dei servizi all'utenza, si avvieranno attività finalizzate anche alla semplificazione delle medesime.

## 4.4 FABBISOGNI DEL PERSONALE E FORMAZIONE

L'articolo 6 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo.

A tale proposito la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte ha provveduto con deliberazione n. G/93 del 04.08.2021 a predisporre il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, poi aggiornato per il triennio 2022-2024, seppur in assenza del PIAO, con successiva deliberazione n. G/5 del 03.02.2022, alla luce sia di cessazioni avvenute alla fine del 2021, sia di quelle previste per il triennio 2022-2024.

Con l'istituzione della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, la Dirigenza è stata chiamata ad una prima valutazione e riflessione sull'organizzazione delle risorse umane e sulla loro distribuzione. L'organigramma e l'organizzazione del nuovo Ente hanno avuto come riferimento le indicazioni del Decreto del Ministero dello Sviluppo economico del 7 marzo 2019, che su proposta di Unioncamere nazionale, ha ridefinito i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'articolo 2 della L. n. 580/1993 s.m.i.

L'attuale dotazione organica fa riferimento al decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018, emanato in seguito al D.Lgs. n. 219/2016 di riforma delle Camere di Commercio, con cui sono state approvate la dotazione organica e la relativa consistenza di personale delle Camere di Commercio.

Nell'allegato D del Decreto sopra citato sono riportate le dotazioni organiche delle tre Camere di Commercio accorpande di Biella-Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola, dalla sommatoria delle quali è stata ricostruita la dotazione organica della nuova Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte come da tabella seguente:

<b>Allegato D</b>	Dirigente	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
<b>D.M. 18 febbraio 2018</b>								
Camera di Commercio di Biella e Vercelli	1	8	5	44	2	6	1	<b>67</b>
Camera di Commercio di Novara	2	1	9	28	-	2	2	<b>44</b>
Camera di Commercio del Verbano Cusio Ossola	2	-	7	18	-	2	-	<b>29</b>
<b>Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>90</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>140</b>

La spesa potenziale massima diventa riferimento necessario per stabilire da un punto divista quantitativo la capacità assunzionale dell'Ente. Sono riportate le tabelle relative

alla capacità assunzionale del triennio 2022-2024 (tabella 1) e quella complessiva con il costo del personale in servizio al 1° gennaio 2022 e il costo complessivo del personale a regime (tabella 2).

**Tabella 1**

**Capacità assunzionale triennio 2022 – 2024**

	Categoria	Tabellare + ivc x 13 mensilità	Numero	Totale trattamento fondamentale annuo (compresa tredicesima)	Oneri riflessi su trattamento fondamentale	IRAP	Totale cessazioni (Budget assunzionale comprensivo di oneri)
Cessazioni 2020	Dirigente	45.577,58	1	45.577,58	10.889,85	3.874,09	60.341,52
Cessazioni 2020	D	24.147,89	1	24.147,89	5.769,66	2.052,57	31.970,12
Cessazioni 2020	C	22.193,73	4	88.774,92	21.210,99	7.545,87	117.531,78
Cessazioni 2020	B	19.673,68	2	39.347,36	9.401,26	3.344,53	52.093,15
Cessazioni 2020	A	18.612,10	1	18.612,10	4.446,99	1.582,03	24.641,12
Risparmio derivante da cessazione 2020				216.459,85	51.718,75	18.399,09	286.577,69
<b>Capacità assunzionale 2021</b>				<b>216.459,85</b>			<b>286.577,69</b>
Cessazioni 2021	C	22.193,73	3	66.581,19	15.908,24	5.659,40	88.148,83
Risparmio derivante da cessazione 2021				66.581,19	15.908,24	5.659,40	88.148,83
<b>Capacità assunzionale 2022</b>				<b>66.581,19</b>			<b>88.148,83</b>
Capacità assunzionale 2021-2022							374.726,52
Cessazioni 2022	C	22.193,73	2	44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
Risparmio derivante da cessazione 2022				44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
<b>Capacità assunzionale 2023</b>				<b>44.387,46</b>			<b>58.765,89</b>
Cessazioni 2023	C	22.193,73	2	44.387,46	10.605,50	3.772,93	58.765,89
Cessazioni 2023	A	18.612,10	1	18.612,10	4.446,99	1.582,03	24.641,12
Risparmio derivante da cessazione 2023				62.999,56	15.052,49	5.354,96	83.407,01
<b>Capacità assunzionale 2024</b>				<b>62.999,56</b>			<b>83.407,01</b>
<b>Totale capacità assunzionale triennio 2022-2024</b>				<b>390.428,06</b>			<b>516.899,42</b>

**Tabella 2**

	Dotazione organica	stip.tab iniziale + ivc +13^mens	Contributi 23,893%	Irap	TOTALE	Personale in servizio 1 gennaio 2022	stip.tab iniziale + ivc +13^mens	Contributi 23,893%	Irap	TOTALE
Dirigenti	5	227.887,90	54.449,26	19.370,47	<b>301.707,63</b>	3	136.732,74	32.669,55	11.622,28	<b>181.024,57</b>
Cat D3	9	251.636,58	60.123,53	21.389,11	<b>333.149,22</b>	3	83.878,86	20.041,18	7.129,70	<b>111.049,74</b>
Cat D1	21	507.105,69	121.162,76	43.103,98	<b>671.372,43</b>	20	482.957,80	115.393,11	41.051,41	<b>639.402,32</b>
Cat C1	90	1.997.435,70	477.247,31	169.782,03	<b>2.644.465,04</b>	72	1.597.948,56	381.797,85	135.825,63	<b>2.115.572,04</b>
Cat B3	2	41.713,88	9.966,70	3.545,68	<b>55.226,26</b>	0				
Cat B1	10	196.736,80	47.006,32	16.722,63	<b>260.465,75</b>	10	196.736,80	47.006,32	16.722,63	<b>260.465,75</b>
Cat A	3	55.836,30	13.340,97	4.746,09	<b>73.923,36</b>	2	37.224,20	8.893,98	3.164,06	<b>49.282,24</b>
Totale unità	140					110				
<b>Spesa potenziale massima</b>					<b>4.340.309,69</b>	Costo personale in servizio				3.356.796,66
						Capacità assunzionale 2021-2022				374.726,52
						Totale costi reali + capacità assunzionale				3.731.523,18

Sulla base della capacità assunzionale 2022 la Giunta camerale ha ritenuto di procedere alla copertura di n. 10 unità di categoria C come risulta dalla tabella seguente, nel rispetto delle risorse disponibili:

	Unità	
Dotaz. Organica approvata con DM 16/2/2018	140	
Dipendenti a tempo indeterminato 01/01/2022	110	
<i>Cessazioni 2020</i>	9	
Risparmi da cessaz. 2020		286.577,69
<i>Cessazioni 2021</i>	3	
Risparmi da cessaz. 2021		88.148,83
Totale risparmi cessazioni		<b>374.726,52</b>
Possibilità assun 2022 Cat C1	10	293.829,50
<b>totale simulazione</b>		<b>293.829,50</b>

Con la deliberazione di Giunta, oggetto di approvazione in data odierna, sarà avviata la procedura della selezione pervenendo alla definizione di un fabbisogno anche qualitativo, come risulta dalla descrizione delle posizioni di lavoro che l'Ente ha intenzione di coprire, prestando particolare attenzione a quelli che sono i "mestieri" presenti nel sistema camerale in coerenza con la nuova mappa dei servizi scaturiti dal percorso di riforma che ha interessato le Camere di Commercio.

Inoltre, lo stesso articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D. Lgs n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il Piano dei fabbisogni, inserito nel PIAO, si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

A tale proposito sono state individuate, per quanto riguarda le selezioni di personale che avverranno nel corso dell'anno 2022 le seguenti posizioni di lavoro:

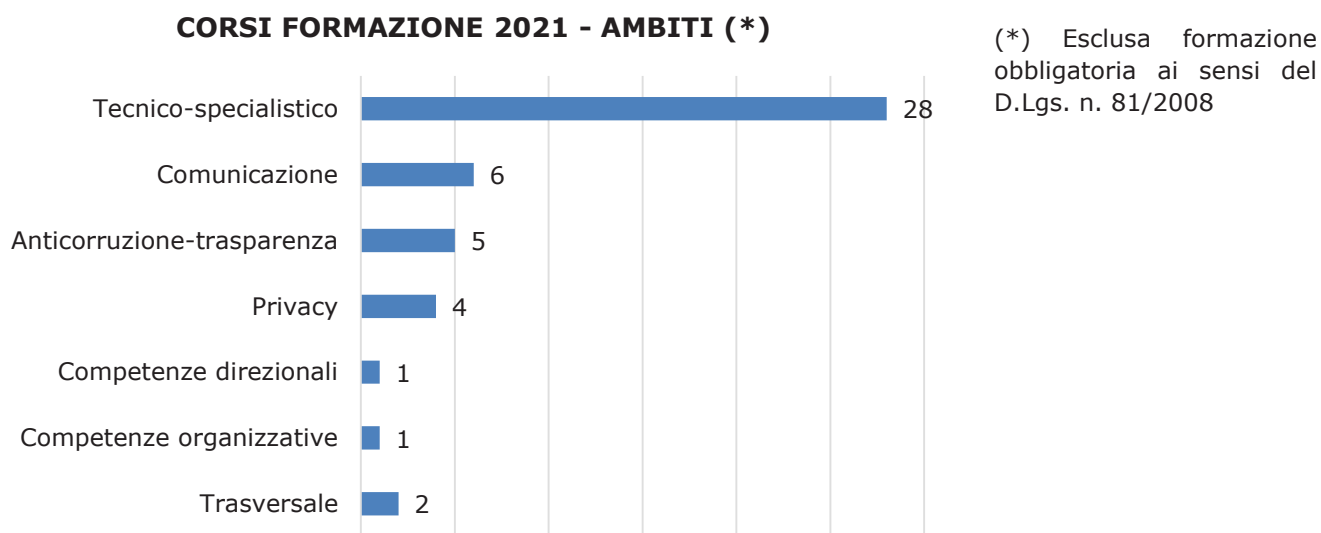
- n. 1 Assistente servizi economico promozionale e di regolazione di mercato: digital promoter - sede di Biella/Novara;
- n. 1 Assistente servizi economico promozionale e di regolazione di mercato: specialista comunicazione istituzionale - sede di Novara;
- n. 6 Assistente di rete: specialista servizi anagrafici e di regolazione - sedi di Baveno, Novara e Vercelli;
- n. 1 Assistente servizi amministrativi contabili: specialista gestione e sviluppo risorse umane - sede di Novara;
- n. 1 Assistente servizi economico promozionale e di regolazione di mercato: specialista promozione e sviluppo turistico - sede di Baveno.

La riflessione sul fabbisogno del personale è stata supportata, anche, dai dati che ci provengono dal sistema integrato Kronos relativi all'anno 2021, che ci permettono, alla luce delle cessazioni dell'anno 2022 e quelle programmate nell'anno 2023, di individuare carenze nelle attività camerali oggetto di rilevazione da parte del personale.

La formazione è un elemento centrale per la crescita professionale del personale ed è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi nella pianificazione camerale. Per quanto riguarda la formazione del proprio personale l'Ente ha speso, nell'esercizio 2021, € 20.994,00.

Nell'anno 2021 tutti gli interventi formativi sono stati fruiti per la quasi totalità da remoto, tenendo conto delle norme relative al periodo di emergenza legate alla diffusione del Covid19.

Il grafico seguente riassume i corsi di formazione per tipologia:



Il personale camerale ha altresì frequentato i corsi obbligatori di formazione e aggiornamento ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (aggiornamento antincendio per n. 3 addetti; formazione antincendio per n. 2 addetti; aggiornamento n. 2 RLS presenti nell'Ente).

Alla luce della formazione programmata e effettuata nel corso dell'anno 2021, per l'esercizio 2022 sono state previste risorse per € 20.000,00.

L'indicazione dell'art. 6, comma 2, lettera b) del D.Lgs. n. 80/2021 sottolinea la forte relazione tra ambito di impiego e progressione di carriera del personale e i percorsi formativi attivati dall'Ente per il proprio personale, legati soprattutto allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.

A tale proposito la Dirigenza con i responsabili dei servizi, considerando le proposte formative del sistema camerale (Unioncamere, Si.Camera ed Infocamere), ha predisposto una programmazione che rispetti il dettato della norma citata.

In considerazione di tale programmazione 2022 si rende necessario proporre, in fase di assestamento del bilancio, un aumento delle risorse per un importo complessivo di € 35.000,00.

## 5. MONITORAGGIO

### MONITORAGGIO CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La produzione dei dati informativi e di giudizio avviene mediante i processi di misurazione e valutazione della performance, i quali, pur integrandosi, configurano due attività distinte:

- **MISURAZIONE** - svolgimento di un processo **quantitativo** riassume e coinvolge:

- l'assegnazione degli obiettivi;
- l'individuazione degli indicatori, atti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ai risultati attesi (KPI);
- la rilevazione sistematica degli indicatori attraverso il monitoraggio periodico.

- **VALUTAZIONE** - svolgimento di un processo **qualitativo** riguarda:

- l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto al valore di riferimento (target) e individua le eventuali azioni correttive.

La Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte monitora l'andamento degli obiettivi strategici e operativi, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, secondo le seguenti modalità:

- il coordinamento del processo (avvio, controllo delle scadenze fissate per la consegna delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione, controllo dei dati ed elaborazione dei report periodici) fa capo al Servizio Personale e controllo di gestione;
- la titolarità della raccolta dei dati/rilevazione delle misure è assegnata ai Dirigenti e ai Responsabili dei Servizi che, mediante la compilazione delle schede, alimentano il processo;
- i Dirigenti e i Responsabili dei Servizi garantiscono la veridicità dei risultati espressi dagli indicatori e delle informazioni fornite;
- la periodicità del monitoraggio, eseguito tramite la redazione di report, è semestrale;
- i report di monitoraggio vengono elaborati e trasmessi dal Servizio Personale e controllo di gestione alla Giunta (report direzionali) e al Segretario generale, alla Dirigenza, alle Posizioni organizzative e all'OIV (report operativi);
- qualora, a seguito della valutazione del monitoraggio semestrale, si renda necessaria una revisione della programmazione impostata (obiettivi/indicatori/target/...), il Segretario generale, di concerto con la Dirigenza, il coinvolgimento dei Responsabili dei Servizi e con il supporto del Servizio Personale e controllo di gestione, definisce i necessari interventi correttivi da apportare e li comunica all'OIV, soggetto che presidia il regolare svolgimento del ciclo di gestione della performance;
- la Giunta, laddove si debba procedere alla revisione, a seguito di propria valutazione, approva le azioni correttive e provvede all'aggiornamento degli obiettivi;



- il monitoraggio annuale, rappresentazione dei risultati finali, viene esposto nella Relazione sulla performance, che ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi (...)".

## **MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE**

Il sistema di monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio è strutturato su due livelli:

- il primo livello è attuato in autovalutazione da parte dei Responsabili dei Servizi chiamati ad adottare le misure, con la supervisione dei rispettivi Dirigenti;
- il secondo livello è attuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il monitoraggio viene svolto sulla totalità delle misure programmate nel registro del rischio (*allegato 4 "Schede di valutazione del rischio"*), secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità del monitoraggio è assegnata al R.P.C.T., Segretario Generale Dr. Gianpiero Masera (responsabile della individuazione dei contenuti del Piano e del controllo del procedimento di elaborazione, attuazione ed aggiornamento dello stesso), coadiuvato dal personale del Servizio Comunicazione Interna e U.R.P., consiste nel verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione circa l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio da parte delle unità organizzative, attraverso il controllo degli indicatori previsti nel Piano per l'attuazione delle misure, la richiesta di documenti e/o informazioni che dimostrino l'effettiva azione svolta e, se ritenuto opportuno, l'organizzazione di incontri con i responsabili dell'attuazione delle misure;
- la periodicità del monitoraggio è annuale, sulla base di report che vengono predisposti e sottoscritti, prima del termine previsto per la redazione della Relazione annuale, dalle Posizioni Organizzative Responsabili dei Servizi chiamati ad adottare le misure di trattamento del rischio, con la supervisione dei rispettivi Dirigenti.

Al fine di valutare l'efficacia delle misure adottate e l'assenza di situazioni anomale che possono costituire sintomo di fenomeni corruttivi il RPCT considererà anche ulteriori elementi quali:

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

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio, coordinato dal R.P.C.T., è un momento di confronto e dialogo che coinvolge i Dirigenti e i Responsabili dei Servizi e che viene fatto, con cadenza annuale, con riferimento a tutte le fasi del processo di gestione del rischio, al fine di poter individuare rischi emergenti e prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio, al fine di supportare la redazione del Piano successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione.

## **MONITORAGGIO TRASPARENZA**

Per quanto riguarda le misure di promozione della trasparenza, si specifica quanto segue:

- i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare sono forniti e pubblicati dai responsabili indicati nell'allegato 5 "Flussi per l'attuazione degli obblighi di trasparenza";
- periodicamente il RPCT, con il supporto del Servizio Comunicazione interna e U.R.P., verifica sul sito la completezza e l'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; gli esiti di tali verifiche sono pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Delle risultanze del monitoraggio viene dato conto nella Relazione annuale del R.P.C.T., che viene trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione e ai componenti del Consiglio camerale e viene pubblicata sul sito istituzionale [www.pno.camcom.it](http://www.pno.camcom.it), sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione". Il documento dà conto delle modalità di attuazione delle misure di contrasto alla corruzione in coerenza con quanto previsto dal PTPCT, nonché delle criticità riscontrate, degli eventuali scostamenti da quanto previsto e le relative motivazioni, nonché eventuali azioni programmate per il raggiungimento degli obiettivi, dei monitoraggi effettuati e dei risultati ottenuti. Evidenzia altresì l'operato dell'Ente sul versante della trasparenza amministrativa con particolare riferimento alla pubblicazione obbligatoria dei dati previsti dalla normativa vigente.

L'Ente ha già in essere una strategia integrata offline-online per l'ascolto degli stakeholder al fine di verificare il livello di efficacia delle misure e di raccogliere feedback utili all'implementazione del Piano, nonché per raccogliere eventuali reclami. Tra gli strumenti di ascolto offline rientrano: contatto costante con i principali stakeholder assicurato dalla presenza negli organi camerali dei rappresentanti sul territorio di tutte le categorie economiche oltre che delle organizzazioni sindacali e dei consumatori, attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari (anche mediante la somministrazione di questionari), organizzazione della Giornata della Trasparenza. Gli strumenti online sono: l'indirizzo e-mail [anticorruzione@pno.camcom.it](mailto:anticorruzione@pno.camcom.it) e il sito istituzionale con pagina dedicata all'Ufficio Relazioni con il Pubblico - U.R.P., il pulsante "Contatti" presente nella home page, le pagine con le indicazioni relative alla gestione delle segnalazioni di illeciti e dei reclami/suggerimenti.