



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO

CCIAA di Torino

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Approvato il 30 gennaio 2024

SOMMARIO

Premessa.....	3
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
1.1 Mission della CCIAA.....	4
1.2 Descrizione della struttura organizzativa.....	4
1.3 Le risorse economiche disponibili.....	10
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	14
2.1 Analisi del contesto esterno e interno.....	14
2.2 I dati consolidati.....	14
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	19
3.1 Valore pubblico: gli obiettivi strategici.....	19
3.2 Performance operativa.....	31
3.3 Performance individuale.....	43
3.4 Pari opportunità	48
3.5 Rischi corruttivi e trasparenza.....	52
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO.....	59
4.1 Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa.....	59
4.2 Organizzazione del lavoro agile.....	61
4.3 Semplificazione delle procedure.....	62
4.4 Fabbisogni del personale e di formazione.....	63
5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO.....	87

Premessa

L'art. 6 del DL 80/2021 ha previsto che le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti sono tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31 gennaio di ciascun anno, una sorta di "testo unico della programmazione" che sostituisce i vari documenti previsti precedentemente, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

In particolare, nel PIAO sono stati accorpati il Piano della performance, il Piano del lavoro agile (POLA), il Piano triennale dei fabbisogni del personale ed il Piano Anticorruzione.

Il primo PIAO della Camera di commercio di Torino, per via delle proroghe previste in sede di prima applicazione, è stato adottato nel giugno 2022 secondo il format elaborato da Unioncamere mentre il secondo è stato approvato nel gennaio 2023 (con alcuni successivi aggiornamenti in corso d'anno).

Anche il PIAO 2024-2026 viene predisposto secondo format fornito da Unioncamere i cui contenuti sono stati confermati anche a seguito del Decreto ministeriale che ha approvato lo schema tipo di PIAO per le pubbliche amministrazioni.

In merito alla sezione relativa alla performance, si ricorda che il Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione (SIPAV) dell'ente prevede che ogni anno la Giunta, entro dicembre, individui gli obiettivi strategici dell'ente in relazione ai documenti strategici di mandato e assegni gli obiettivi per l'anno successivo al Segretario Generale, collegandoli alle risorse e al budget a lui destinato. Il Segretario Generale, entro lo stesso termine assegna gli obiettivi ai dirigenti.

Nella sezione 3 del PIAO allegato sono quindi riportati gli obiettivi strategici e quelli del Segretario Generale approvati con deliberazione della Giunta n. 251 del 12 dicembre 2023 nonché quelli assegnati ai dirigenti, suddivisi in base alla natura organizzativa o individuale dei medesimi. Rispetto alla pianificazione di dicembre si sono rese necessarie alcune modifiche, descritte nella delibera di approvazione del presente documento, in conseguenza del recepimento delle previsioni della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica di fine anno in materia di valutazione della performance individuale (cosiddetta direttiva Zangrillo) e di una prima fase di recepimento dalla revisione degli indicatori di sistema comunicata nei dagli organi di Unioncamere nella fase finale di stesura del Piano Integrato.

In merito all'anticorruzione, nel corso del 2023 sono stati acquisiti ulteriori audit sia su processi nuovi (comunicazione Titolarità effettiva) sia su processi non precedentemente presi in considerazione in materia acquisto, sottoscrizione, vendita di quote o azioni in società e associazioni. Alla luce di tali analisi, per i processi che presentavano profili di rischio, si è proceduto all'inserimento nel registro e alla individuazione delle relative misure di prevenzione. Per ulteriori dettagli si rinvia alla sezione 3.5 "Rischi corruttivi e trasparenza".

1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 – Mission della CCIAA

La Camera di commercio di Torino è stata istituita nel 1825; è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese e funzioni di carattere amministrativo.

Gli ambiti di attività delle attività delle Camere di commercio possono essere sintetizzati come segue:

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



1.2 – Descrizione della struttura organizzativa

Sono organi della Camera di commercio:

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

corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.

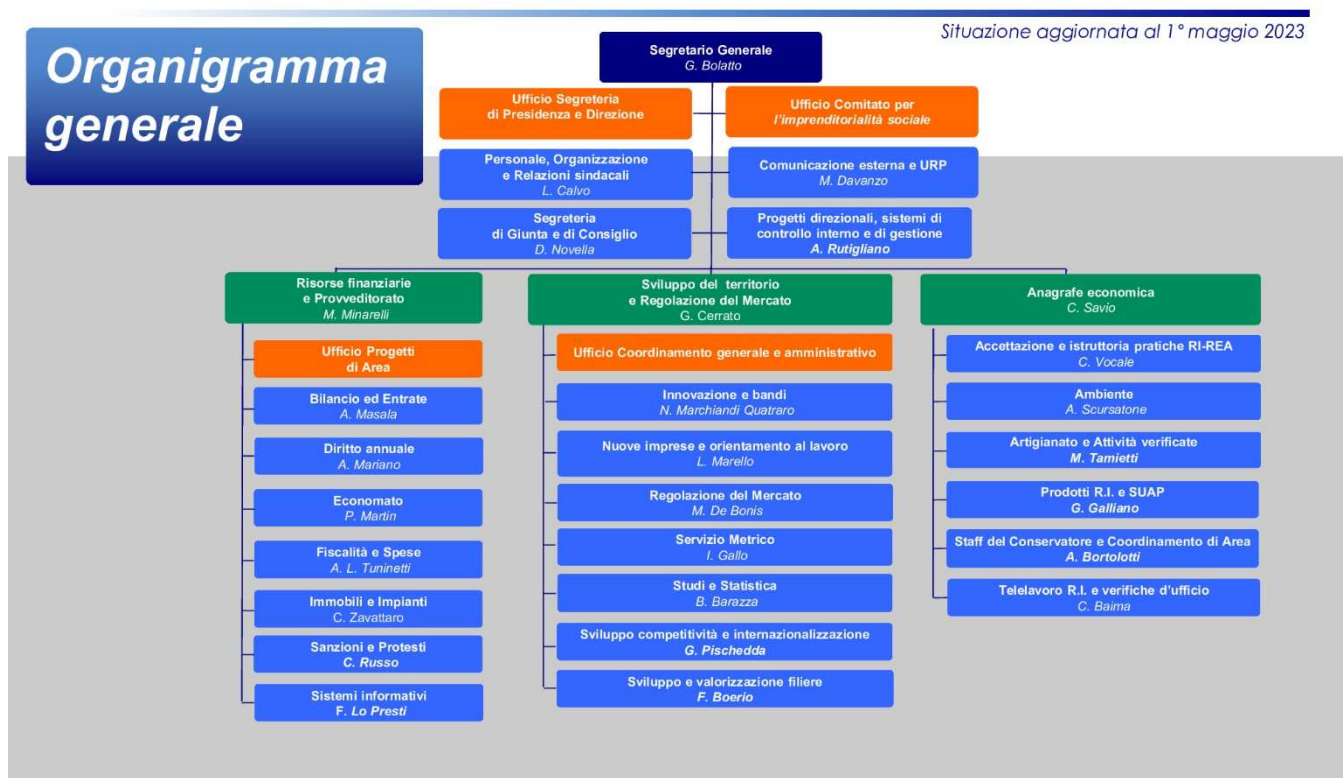
L'ente si avvale, inoltre, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico avvalendosi di una struttura tecnica di supporto (individuata nel settore "Progetti direzionali, sistemi di controllo interno e di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

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

Per ulteriori informazioni sugli organi si rinvia alla specifica sezione del sito camerale [Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo | Camera di commercio di Torino \(camcom.it\)](http://www.camcom.it).

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

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



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



All'Area Risorse finanziarie e Provveditorato competono:

- la pianificazione, gestione e monitoraggio delle attività finanziarie, anche di carattere straordinario, correlate al ciclo attivo e passivo della gestione economico-finanziaria dell'ente
- la gestione del servizio di cassa e dei flussi di tesoreria nonché l'assolvimento degli adempimenti fiscali;
- l'assistenza del Collegio dei Revisori dei Conti nell'esercizio delle loro funzioni e compiti

- il servizio di economato e provveditorato compreso il supporto di tutti i settori dell'ente in ciascuna delle fasi in cui si articolano le varie procedure di acquisto, anche mediante la definizione di criteri, procedure e schemi di contratto standard ad uso di tutto l'ente
- le attività di gestione del patrimonio mobiliare e del patrimonio immobiliare compresa la gestione ordinaria e straordinaria degli impianti e degli immobili e loro acquisizione e dismissione, curando inoltre la segnaletica interna
- gli interventi necessari per garantire l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le attività connesse alla gestione dei flussi documentali presidiando il protocollo e gli archivi;
- i processi relativi al trattamento retributivo e di fine servizio dei dipendenti dell'ente;
- la gestione di tutte le fasi connesse all'amministrazione degli introiti del diritto annuale nonché al relativo contenzioso (anche con l'eventuale predisposizione dei ruoli esattoriali);
- il processo di gestione e sviluppo del sistema informatico e dell'informatizzazione dei servizi dell'ente assicurando elevati standard qualitativi e di sicurezza;
- la tenuta del Registro Informatico dei protesti;
- l'attività sanzionatoria nei casi previsti dalla legge in tema di tutela del consumatore nonché il relativo contenzioso:
- Il rilascio agli utenti dei certificati di firma digitale e Carta Nazionale dei Servizi.

All'Area Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato competono:

- la realizzazione di progetti ed eventi a supporto e per lo sviluppo dei settori economici e del sistema delle imprese, mediante iniziative legate alla valorizzazione dei beni prodotti e dei servizi erogati dalle imprese, al trasferimento tecnologico, al supporto alle nuove imprese, alla costituzione di Reti di impresa, nonché allo sviluppo e alla crescita del capitale umano delle imprese stesse
- l'offerta di servizi e strumenti per l'internazionalizzazione a sostegno della competitività e dello sviluppo delle imprese torinesi
- il rafforzamento della capacità del sistema torinese di attrarre investimenti e risorse dall'estero, promuovendo le opportunità e le eccellenze del territorio e facilitando i processi di insediamento delle aziende straniere in Piemonte
- lo studio e la ricerca di nuovi strumenti finanziari di sostegno al sistema imprenditoriale anche attraverso la collaborazione in progetti con altri attori pubblici o privati e la partecipazione dell'ente a progetti finanziati dall'Unione europea o altri soggetti terzi
- l'attività di studio e ricerca su tematiche dei diversi settori economici e su specifico interesse dell'ente;
- l'elaborazione e la diffusione delle informazioni di carattere economico statistico anche in collaborazione con istituzioni locali, nonché la gestione della biblioteca di conservazione
- la realizzazione e la diffusione di forme di risoluzione alternativa delle controversie civili e commerciali;
- la garanzia della correttezza dei rapporti commerciali e la diffusione di un consumo consapevole attraverso la promozione di contratti tipo e clausole modello, l'organizzazione di tavoli di confronto, la raccolta degli usi, gli sportelli tematici e le guide informative
- la tutela della proprietà intellettuale diffondendone la cultura
- la garanzia della correttezza delle transazioni commerciali attraverso la gestione di osservatori e accertamenti di listini e prezzi, in specifici ambiti settoriali, nonché attraverso le verificazioni degli strumenti di misura, le ispezioni e la vigilanza metrologica e sui prodotti
- le attività connesse agli esami abilitanti, la vigilanza sui mediatori immobiliari, l'assistenza alle imprese per i concorsi a premio
- la gestione degli adempimenti connessi alla tenuta del Registro dei Gas Fluorurati, Registro AEE, Pile e Accumulatori, MUD, SISTRI, nonché l'attività di formazione e aggiornamento alle imprese su temi inerenti la legislazione ambientale
- il rilascio alle imprese dei certificati e documenti necessari per operare con l'estero.

All'Area Anagrafe Economica competono:

- le attività connesse alla tenuta del Registro delle Imprese e quelle delegate relative all'annotazione delle imprese artigiane
- gli adempimenti correlati alla Comunicazione Unica ed allo Sportello Unico telematico delle Attività

Produttive

- le attività di front-office correlate al rilascio di certificazioni, visure e quanto altro derivante dalla tenuta del Registro Imprese, Albo Imprese Artigiane e REA nonché la vidimazione dei libri contabili
- tutti gli adempimenti relativi alla tenuta della Sezione Regionale dell'Albo gestori rifiuti per conto del Ministero dell'Ambiente
- l'applicazione delle sanzioni R.I. e R.E.A. nei casi previsti dalla legge.

Agli Uffici di Staff del Segretario Generale competono:

- le attività a supporto degli organi istituzionali (Giunta e Consiglio)
- la gestione dell'ufficio della Segreteria di Presidenza e Direzione nonché delle partecipazioni dell'Ente
- la definizione e gestione dei processi di selezione, sviluppo professionale ed organizzativo, formazione, valutazione, comunicazione interna
- la gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali nonché la gestione dei trattamenti pensionistici dei dipendenti dell'Ente
- il monitoraggio del modello organizzativo dell'Ente con mappatura dei processi, individuazione di eventuali criticità e messa in atto di interventi organizzativi volti ad un costante miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza gestionale e operativa degli uffici, anche attraverso la definizione di procedure condivise uniformi
- la gestione di un sistema di reporting in grado di garantire tempestivamente la conoscenza dei dati gestionali a supporto della pianificazione strategica
- le attività connesse alla predisposizione del programma pluriennale, del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) nonché tutte le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza ed integrità all'interno dell'Ente
- la gestione dell'audit interno e il supporto all'OIV nell'esercizio delle sue funzioni e compiti
- il supporto legale alle strutture dell'Ente con costante aggiornamento sulle normative di impatto trasversale sull'Ente
- le relazioni con il pubblico e l'attività di orientamento sui servizi camerali
- la comunicazione istituzionale e dei servizi dell'Ente, curandone l'immagine verso l'esterno, e lo sviluppo di politiche di comunicazione "integrata" verso gli stakeholder camerali, la promozione di eventi e progetti nonché di tutte le informazioni dirette alle imprese ed ai consumatori
- la promozione delle reti tra profit, non profit e pubblica amministrazione, proprie della visione dell'economia civile.

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

La struttura organizzativa adottata dalla Camera di commercio di Torino è caratterizzata da un modello piatto per evitare la molteplicità di livelli gerarchici e per garantire flessibilità e integrazione delle attività.

I livelli di responsabilità all'interno dell'Ente sono due e si articolano in:

- Dirigenti
- Elevate Qualificazioni.

La dirigenza è articolata nelle seguenti fasce:

- dirigenziale di vertice, corrispondente al Segretario Generale
- dirigenziale di Area o di staff.

Il Segretario Generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo e pertanto sovraintende alla gestione complessiva dell'Ente garantendo l'unitarietà ed il coordinamento dell'azione

amministrativa, mentre i dirigenti sono responsabili delle specifiche Aree affidategli poste a governo delle macro-funzioni istituzionali dell'Ente.

All'interno delle Aree sono istituiti i Settori, i cui responsabili sono incaricati di Elevate Qualificazioni con un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che seguono insiemi di attività ampi e complessi in relazione alle finalità perseguite e alla tipologia di utenza.

Alla fine del 2023 la Camera di commercio di Torino contava in servizio 254 dipendenti a tempo indeterminato (a fronte di una dotazione organica di 308 unità) così ripartiti: 4 di categoria dirigenziale, 89 dell'area dei Funzioni ed Elevate Qualificazioni (di cui n. 24 con incarico di Elevata Qualificazione), 149 dell'area degli Istruttori, 12 dell'area degli Operatori Esperti.

Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la dotazione organica dell'Ente, la distribuzione del personale in servizio per Aree contrattuali e per Aree organizzative, nonché per età e per titolo di studio.

DOTAZIONE ORGANICA	
Rimodulata con deliberazione n. 105 del 13 giugno 2023	N.
Dirigenti	7
Funzionari e Elevate Qualificazioni	108
Istruttori	171
Istruttori, part-time 85%	1
Istruttori, part-time 75%	1
Operatori Esperti	18
Operatori	2
TOTALE	308

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 PER AREA CONTRATTUALE			
Area Contrattuale	Uomini	Donne	Totale in servizio
Dirigenti	3	1	4
Funzionari ed E.Q.	22	67	89
Istruttori	34	115	149
Operatori Esperti	2	10	12
Operatori	0	0	0
TOTALE	61	193	254

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 SUDDIVISO PER AREA ORGANIZZATIVA E AREA CONTRATTUALE						
AREA	DIR	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	N.DIP
UFFICI DI STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	1	15	10	-	-	26
ANAGRAFE ECONOMICA	1	21	64	3	-	89
RISORSE FINANZIARIE E PROVVEDITORATO	1	22	36	9	0	68
SVILUPPO DEL TERRITORIO E REGOLAZIONE DEL MERCATO	1	31	39	-	-	71
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO	4	89	149	12	0	254

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 PER ETA' ANAGRAFICA			
Età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	-	3	3
31/40	3	11	14
41/50	20	76	96
51/60	35	92	127
Oltre 60 anni	3	11	14
TOTALE	61	193	254

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 PER TITOLO DI STUDIO			
	Uomini	Donne	Totale
Scuola dell'obbligo	1	6	7
Licenza media superiore	28	87	115
Laurea	32	98	130
Specializzazione post-laurea	-	2	2
TOTALE	61	193	254

L'Ente opera anche attraverso due Aziende speciali al fine sostenere l'economia locale o suoi specifici settori: si tratta di Torino Incontra Centro Congressi e del Laboratorio Chimico che contano rispettivamente 10 e 21 dipendenti tempo indeterminato.

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

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



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

1.3 – Le risorse economiche disponibili

Si riportano qui di seguito i principali valori di bilancio riferibili agli esercizi 2018-2024: sono rappresentate le voci che compongono il Conto economico, lo Stato patrimoniale e i più significativi indicatori di bilancio (ratios), che consentono di valutare la sostenibilità economica, la solidità patrimoniale e la salute finanziaria dell'Ente.

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

Così come per il triennio 2017-2019 e 2020-2022, anche per il triennio 2023-2025 è stata applicata al diritto annuale la maggiorazione del 20% prevista dai Decreti ministeriali rispettivamente del 22/05/2017, del 12/03/2020, e del 17/04/2023. La previsione per gli anni 2023, 2024 e 2025 è stata effettuata sugli importi stabiliti con il Decreto interministeriale 8 gennaio 2015, confermati in data 11/11/2022 con circolare del Ministero dello Sviluppo economico, ed ha tenuto conto dei proventi relativi alla maggiorazione del 20% previsti dal D.M. 23/02/2023. La previsione per il 2024 è sostanzialmente stabile e basata sul principio della prudenza, tenendo conto che oltre il 50% del tessuto imprenditoriale è formato da imprese individuali che pagano il diritto in misura fissa e delle prospettive di crescita del PIL nel 2023, percentuale 1,2% a livello nazionale, per le imprese che pagano sul fatturato.

Per il presente esercizio l'impegno dell'Ente prosegue dunque in un quadro di continuità con il passato, tenendo però in considerazione non solo l'emergenza sanitaria che ha colpito duramente l'intero pianeta, ma anche le incognite correlate sul piano politico, sociale ed economico al conflitto russo-ucraino, e a quello israeliano-palestinese, con il recente coinvolgimento di Yemen ed Iran. La Camera di commercio di Torino continuerà a vigilare

sulla normativa sanitaria in modo da riuscire a garantire adeguati livelli di sicurezza al proprio personale e servizi qualificati alle imprese, fronteggerà i rincari nei settori dell'energia e dei carburanti, attraverso misure che garantiscano il contenimento della spesa per elettricità e riscaldamento.

Proseguirà inoltre nello svolgimento di attività promozionali già avviate in passato affiancandole a proposte progettuali nuove e più aderenti allo scenario economico attuale, con l'obiettivo di un progressivo miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi al territorio.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2018-2024)							
	Anno	Anno	Anno	Anno	Anno	Preventivo	Preventivo
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Diritto annuale	26,98	26,75	25,15	26,57	26,74	25,93	25,83
Diritti di segreteria	9,35	9,24	8,75	9,02	8,91	9,94	9,89
Contributi e trasferimenti	2,1	2,47	3,32	2,50	2,20	2,40	2,47
Proventi da gestione di servizi	0,49	0,42	0,20	0,19	0,15	0,20	0,21
Variazioni rimanenze	-0,03	-0,02	-0,01	-0,05	-0,05		
Proventi correnti	38,88	38,87	37,41	38,21	38,07	38,47	38,42
Personale	12,53	12,29	12,33	12,36	12,20	13,26	12,95
Costi di funzionamento							
Quote associative	2,03	2,07	2,18	2,18	2,02	2,25	2,35
Organi istituzionali	0,19	0,17	0,14	0,14	0,29	0,51	0,42
Altri costi di funzionamento	11,08	13,28	11,55	11,55	12,22	12,22	12,90
Interventi economici	9,09	12,29	19,05	13,05	11,29	11,58	12,76
Ammortamenti e accantonamenti	8,44	8,57	11,86	9,13	9,03	8,49	8,85
Oneri correnti	43,36	48,67	62,95	48,42	47,07	48,33	50,00
Risultato Gestione corrente	-4,48	-9,80	-25,54	-10,21	-9,00	-9,86	-11,72
Risultato Gestione finanziaria	3,65	16,32	32,82	4,03	4,03	1,85	4,09
Risultato Gestione straordinaria	2,46	2,67	1,35	3,06	3,06	4,89	0,73

Rettifiche Attivo patrimoniale	-0,16	-0,14	0,06				
Risultato economico della gestione	1,48	9,05	8,70	-3,11	-1,85	-3,11	-9,16

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2018-2022)

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Immobilizzazioni immateriali	0,04	0,02	0,01	0,03	0,01
Immobilizzazioni materiali	32,07	31,42	30,19	32,20	34,31
Immobilizzazioni finanziarie	86,31	70,76	50,65	62,60	60,93
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	118,42	102,2	80,84	94,82	95,27
Rimanenze	0,37	0,35	0,36	0,31	0,35
Crediti di funzionamento	14,21	15	12,87	17,48	17,08
Disponibilità liquide	16,62	34,57	58,7	50,90	48,32
ATTIVO CIRCOLANTE	31,2	49,92	71,93	68,68	68,68
Ratei e risconti attivi	0,02	0,08	0,08	0,15	0,17
TOTALE ATTIVO	149,64	152,2	152,85	163,66	161,20

Passivo e Patrimonio netto (anni 2018-2022)

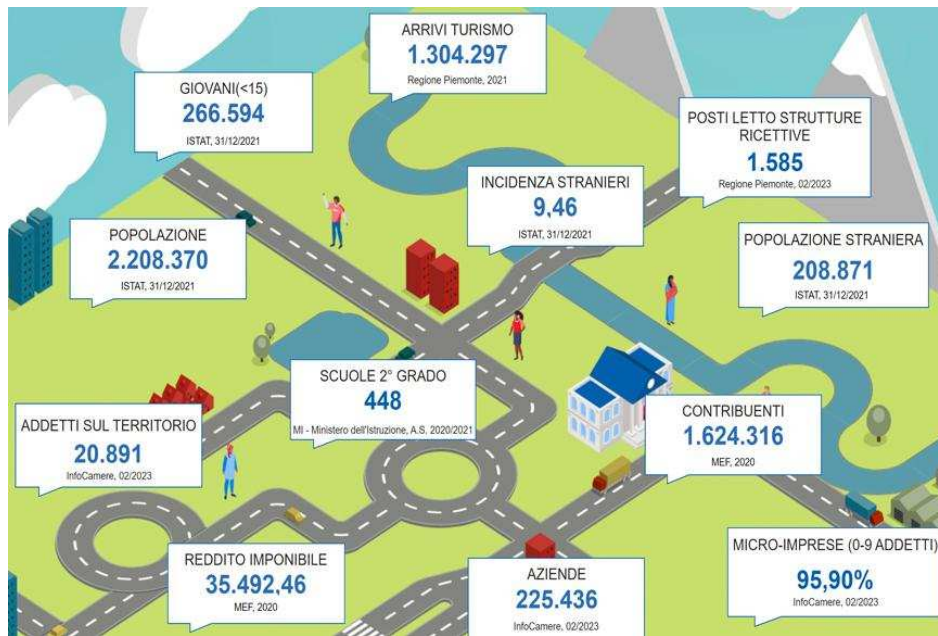
	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Debiti di finanziamento	0,07	0,03	0,14	0,14	0,18
Trattamento di fine rapporto	13,46	13,21	13,26	13,34	14,21
Debiti di funzionamento	24,17	30,52	38,85	39,20	39,68
Fondi per rischi e oneri	1,30	1,39	1,72	2,02	1,13
Ratei e risconti passivi	0,77	0,59	1,41	0,23	0,47
TOTALE PASSIVO	39,78	45,74	55,38	54,93	54,93
Avanzo patrimoniale	63,43	64,90	73,95	82,65	79,54
Riserva di partecipazioni	44,96	32,51	14,82	29,19	27,66
Risultato economico dell'esercizio	1,48	9,05	8,70	-3,11	-1,89
PATRIMONIO NETTO	109,86	106,46	97,47	108,73	105,35

Ratios di bilancio (anni 2018-2022)						
	Anno	Anno	Anno	Anno	Anno	
	2018	2019	2020	2021	2022	
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	Indice equilibrio strutturale ↳ <i>Valore segnaletico: indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>	-3,28	0,90	-12,44	-4,69	-7,6
	Equilibrio economico della gestione corrente ↳ <i>Valore segnaletico: misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti</i>	111,52	125,21	168,28	126,7	123,66
	Equilibrio economico al netto del FDP ↳ <i>Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo</i>	109,61	123,24	166,25	124,78	121,74
SOLIDITÀ PATRIMONIALE	Indice di struttura primario ↳ <i>Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio</i>	92,77	104,17	120,56	114,66	110,58
	Indice di indebitamento ↳ <i>Valore segnaletico: indica l'incidenza del capitale di terzi sul totale del capitale investito</i>	1,36	1,43	1,57	1,51	-
	Indice di liquidità immediata ↳ <i>Valore segnaletico: misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo</i>	66,72	109,42	145,58	124,25	118,76
SALUTE FINANZIARIA	Capitale circolante netto (CCN) ↳ <i>Valore segnaletico: indica l'attitudine a far fronte agli impieghi finanziari di breve periodo con l'attivo circolante e, quindi, se c'è una copertura delle immobilizzazioni attraverso le fonti del capital permanente</i>	5,73	18	31,36	27,47	166,65
	Margine di Struttura finanziaria ↳ <i>Valore segnaletico: permette di valutare la capacità di far fronte ai debiti a breve termine mediante la liquidità disponibile o con i crediti a breve</i>	122,5	156,4	177,31	166,65	160,43
	Margine di tesoreria ↳ <i>Valore segnaletico: permette di valutare la capacità di far fronte agli impegni di breve termine con la più liquida dell'attivo circolante (liquidità immediate e differita)</i>	5,36	17,65	31,00	27,16	166,65

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

2.1 Analisi del contesto esterno e interno

Analizzando i dati relativi al terzo trimestre 2023 la città metropolitana di Torino conta 222.645 imprese registrate, 905 mila occupati e più di 2,2 milioni di residenti, di cui 890.000 residenti nella Città di Torino.



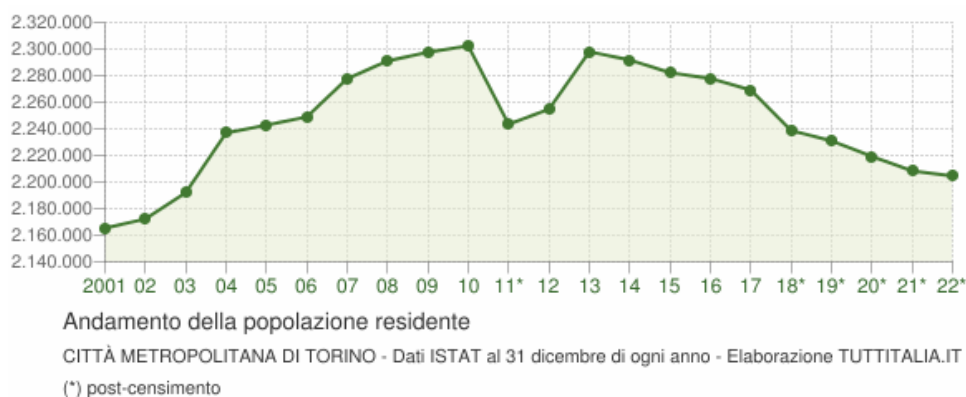
Fonte: CSI

2.2 I dati consolidati

Popolazione

La popolazione residente nel torinese al 31 dicembre 2022 era pari a 2.204.632 abitanti, di cui il 51% è di genere femminile; si tratta indicativamente del 3,7% della popolazione italiana e del 51,9% di quella piemontese.

Dal 2015, la popolazione della Città Metropolitana di Torino presenta una lieve, ma costante diminuzione; tra il 2018 e il 2022, la popolazione dell'intera area ha registrato una flessione pari al 2,84%, passando dai 2.238.663 ai 2.204.632 abitanti.



Nel 2022 si contano 214.860 stranieri residenti, di cui 46.852 minorenni. In relazione alle precedenti annualità si registra un marcato incremento rispetto al dato del 2021 (213.042 unità). Fonte: Osservatorio Stranieri, Rapporto 2021), anno che registrava nel complesso un deciso decremento. Gli stranieri rappresentano attualmente circa l'8%

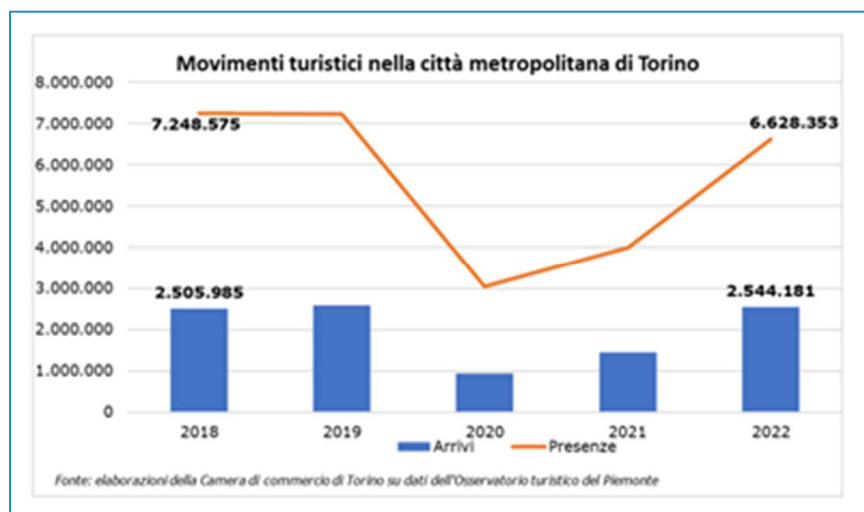
della popolazione.

Turismo

La visibilità internazionale del Piemonte e della Provincia di Torino, anche grazie al connubio di paesaggi naturalistici, importanti siti storici e all’offerta enogastronomica, che ha saputo attrarre sia turisti italiani che turisti stranieri è aumentata considerevolmente nel corso degli anni.

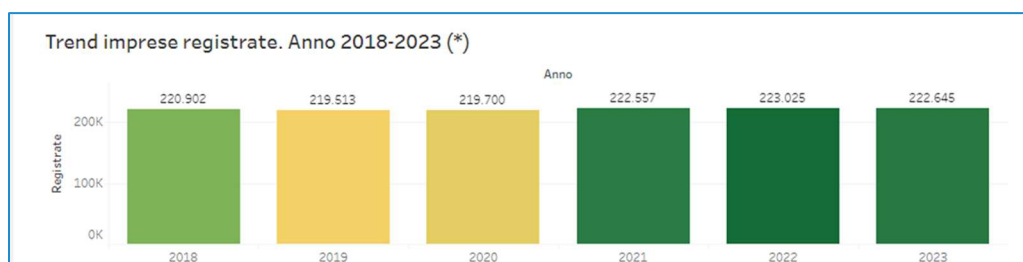
Dopo la sofferenza patita durante la pandemia da covid, il sistema turistico torinese è tornato a crescere. A confermarlo sono i dati relativi al 2023 che sono stati diffusi da Federalberghi Torino: "Le aspettative hanno trovato conferma, grandi eventi e visione strategica sul settore hanno rilanciato la vocazione turistica di Torino e provincia. A contribuire a questo rilancio sono stati i grandi eventi come Eurovision e ATP Finals. Il mese migliore è stato quello di novembre con un picco dell’85%, seguito da maggio e ottobre con l’80%, grazie ai grandi eventi che agiscono da attrattori e spesso incentivano i turisti a tornare per visitare la città e le destinazioni limitrofe in un secondo momento. Il trimestre aprile-giugno si è rivelato superiore allo stesso periodo 2022 e 2019. In media l’occupazione delle camere si attesta intorno al 70%.

I dati confermano le aspettative e le previsioni di inizio anno con un 2023 che supera il 2022 riallineando la curva di crescita al 2019 ; le destinazioni della città metropolitana di Torino hanno saputo rialzarsi dalla pandemia nel modo migliore e in fretta grazie al lavoro sinergico di tutti, soprattutto del Comune e della Regione Piemonte, della Camera di commercio di Torino e degli enti locali di promozione del territorio, ospitando grandi eventi e migliorando l’attrattività della destinazione.

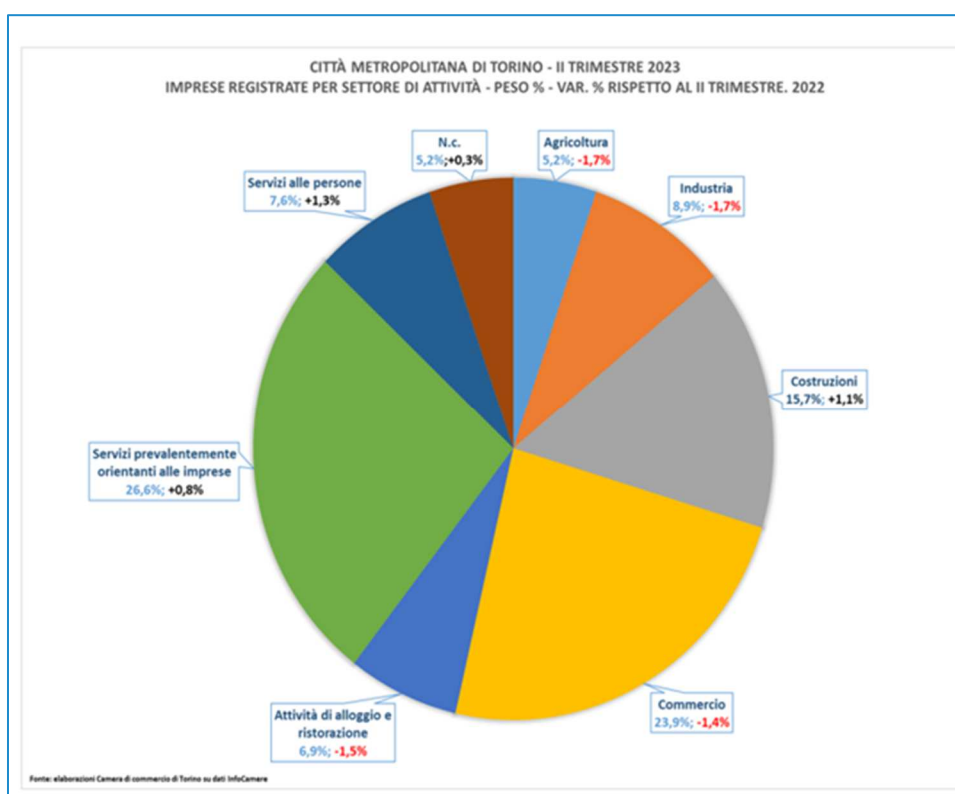


Le imprese

In base ai dati forniti da Infocamere, nel terzo trimestre 2023, nella città metropolitana di Torino risultano registrate 220.645 imprese (196.535 attive), e 281.458 hanno una sede sul territorio. Rispetto allo stesso periodo del 2022 quando le imprese registrate erano 223.025 unità, si registra una variazione negativa dello 0,9%.



Nel II trimestre 2023 i settori economici che hanno fatto registrare degli aumenti rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente sono i servizi prevalentemente orientati alle persone (+1,3% e il 7,6% del totale), le costruzioni (+1,1% e il 15,7% del totale), i servizi alle imprese (+0,8% e il 26,6% del totale) e le imprese n.c. (+0,3% e il 5,2% del totale). Sono invece in diminuzione le imprese che operano nell'agricoltura (-1,7%; il 5,2% del totale), nell'industria manifatturiera (-1,7% e l'8,9% del totale), nelle attività di alloggio e ristorazione (-1,5% e il 6,9% del totale) e nel settore del commercio (-1,4% e il 23,9% del totale). Il 22,2% delle imprese torinesi (-0,5% rispetto allo stesso periodo del 2022) è classificata come impresa femminile, si tratta cioè di imprese in cui la percentuale di partecipazione femminile è superiore al 50%.

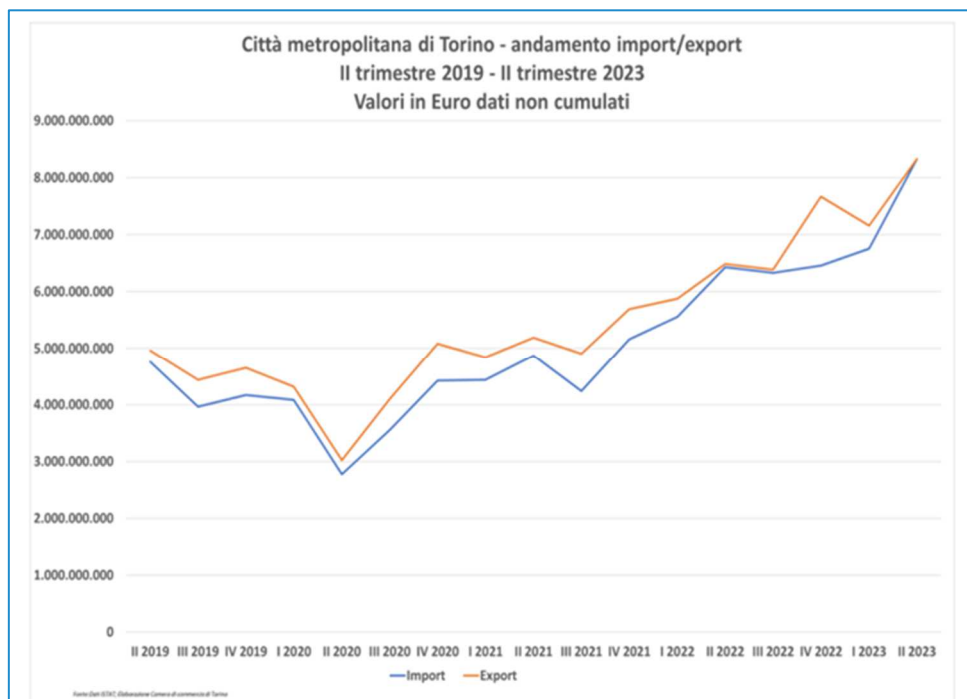


Le imprese giovanili (si considerano giovanili le imprese la cui partecipazione di giovani risulta complessivamente superiore al 50%, mediando la composizione 18 di quote di partecipazione e di cariche amministrative detenute da giovani under 35) rappresentano il 9,0% del totale delle imprese della città metropolitana di Torino, con una flessione del -1,9% rispetto al 30 giugno 2022. Le imprese straniere aumentano del 3,5% nei confronti del corrispondente periodo dell'anno precedente e al 30 giugno 2023 pesano per il 14,2% sul tessuto imprenditoriale torinese. Le imprese straniere si concentrano principalmente nel comparto edile (il 32,8%), nel commercio (il 25,5%) e nei servizi prevalentemente orientati alle imprese (il 14,1%). Seguono i servizi alle persone (con l'8,9%), i servizi di alloggio e ristorazione (l'8,5%), e l'industria manifatturiera (il 5,5%); rimane invece marginale la presenza di imprese straniere nel settore agricolo (lo 0,7% del totale).

Gli scambi commerciali

Nel II trimestre 2023 l'export della città metropolitana di Torino (15,5 miliardi di euro) ha registrato una variazione positiva del +25,0% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente; è un risultato migliore sia di quello nazionale (+4,2%), sia di quello regionale (+15,6%). Rispetto al I trimestre 2023, quando si registrava una flessione del -6,7% sul trimestre precedente, si riscontra un incremento del +16,4%.

Nell'intervallo temporale gennaio – giugno 2023 si sono registrate importazioni per 15,3 miliardi di euro, con una variazione del +27,3% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. La bilancia commerciale presenta un surplus di 196 milioni di euro, con una flessione del -48,9% rispetto al 30 giugno 2022 (-187,5 milioni di euro).



I settori economici che incidono maggiormente sull'export della città metropolitana di Torino sono i mezzi di trasporto (il 44,7%) e i macchinari e apparecchi (il 18,5%), che nell'insieme rappresentano quasi 2/3 delle esportazioni. Entrambi i settori presentano, rispetto al II trimestre 2022, segni positivi, rispettivamente del +57,9% e del +14,4%.

Aumentano le vendite all'estero dei prodotti in gomma e plastica (+21,2%), seguite da quelle della categoria residuale "Altri prodotti" (+9,7%), da quelle dei prodotti alimentari (+9,0%), da quelle dei prodotti tessili (+8,8%) e da quelle dei prodotti chimici (+6,1%). Per contro, i prodotti delle altre attività manifatturiere e quelli delle industrie dei metalli presentano una riduzione rispettivamente del -23,2% e del -13,3%.

Fra i paesi di destinazione, al primo posto si conferma la Francia che ha fatto registrare un incremento del +54,2% rispetto allo stesso periodo del 2022 e che assorbe il 16,2% delle esportazioni delle imprese torinesi. Al secondo posto si posiziona la Germania (+46,0% rispetto al periodo gennaio - giugno 2022 e il 15,6% del totale); seguono gli Stati Uniti (+25,9% e il 9,8% del totale). Come di consueto, Francia, Germania e Stati Uniti assorbono complessivamente oltre 1/3 delle esportazioni della Città Metropolitana di Torino (il 41,6%). Da segnalare, infine, un ulteriore rallentamento dell'interscambio con la Cina, nei cui confronti si registra una flessione sia delle esportazioni (-19,2%), sia delle importazioni (-3,4%).

Rispetto al II trimestre 2022 la ripresa delle esportazioni non coinvolge tutte le aree geografiche. Significativi incrementi delle esportazioni si registrano sia verso i paesi UE (+44,3%), sia verso il mercato americano (+21,9%), per contro, tutte le restanti aree geografiche, presentano segni negativi; da segnalare in particolare il mercato OPEC nei cui confronti si registra un calo delle esportazioni del -10,3% e quello verso i paesi europei non UE -10,0%, meno consistente il calo delle esportazioni verso i paesi asiatici -7,1%

Il ruolo preponderante del commercio estero nel sostenere il processo di internazionalizzazione del sistema

imprenditoriale provinciale emerge chiaramente: Torino, infatti, è la seconda provincia italiana esportatrice dopo Milano; nella graduatoria dell'import si posiziona al terzo posto, dopo Milano e Roma.

I settori economici che incidono maggiormente sull'export della città metropolitana di Torino sono i mezzi di trasporto (il 36,3%) e i macchinari e apparecchi (il 19,7%) che da soli rappresentano il 56% delle esportazioni. Entrambi i settori presentano, rispetto ai primi nove mesi del 2021, segni positivi, rispettivamente del +41,2% e del +9,9%. In crescita risultano anche per tutti gli altri settori: da segnalare i prodotti alimentari (+24,9%), seguiti dai prodotti in gomma e plastica (+22,0%), dai prodotti in metallo (+21,7%), dai prodotti chimici (+21,3%), dai prodotti delle altre attività manifatturiere (+19,8%), dai prodotti delle altre imprese (+18,5%) e dai prodotti tessili (+17,4%).

I mercati di sbocco delle merci torinesi rimangono ancora confinati principalmente all'interno dell'Unione Europea dei 27: al primo posto si conferma la Germania, che ha fatto registrare un incremento dell'export +26,9% rispetto allo stesso periodo del 2021 e che assorbe il 13,3% delle esportazioni delle imprese torinesi. Al secondo posto si posiziona la Francia (+19,4% rispetto al periodo gennaio - settembre 2021 e il 13,0% del totale); seguono gli Stati Uniti (+18,5% e il 10,0% del totale). Come di consueto, Francia, Germania e Stati Uniti assorbono complessivamente oltre 1/3 delle esportazioni della città metropolitana di Torino (36,3%).

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO - II TRIM. 2023 - IMPORT EXPORT PER AREA GEOGRAFICA (valori in Euro - dati cumulati)						
PESO % DELLE ESPORTAZIONI - VARIAZIONE % ESPORTAZIONI RISPETTO AL II TRIM. 2022						
Area Geografica	II TRIM. 2022		II TRIM. 2023		PESO % (EXPORT)	VAR% II TRIM. 2023/ II TRIM. 2022 (EXPORT)
	IMPORT	EXPORT	IMPORT	EXPORT		
OPEC	31.285.765	727.841.240	33.110.206	652.760.524	4,2%	-10,3%
AMERICA	1.044.946.554	1.654.464.451	1.108.255.720	2.016.421.400	13,0%	21,9%
ASIA	1.858.123.256	1.703.774.535	1.891.859.858	1.582.254.434	10,2%	-7,1%
UE POST BREXIT	7.248.339.277	6.708.726.591	10.730.863.812	9.683.525.797	62,5%	44,3%
EUROPA NON UE	1.386.273.120	1.960.862.997	940.266.312	1.764.942.124	11,4%	-10,0%
ALTRE AREE GEOGRAFICHE	467.902.843	361.302.505	617.033.480	437.134.106	2,8%	21,0%
MONDO	12.005.585.050	12.389.131.079	15.288.279.182	15.484.277.861		25,0%

Fonte: elaborazione Camera di commercio Torino su dati ISTAT

Con riferimento alle importazioni, nei primi nove mesi dell'anno la Germania si conferma al primo posto con 2,5 miliardi di euro, seguita da Francia (2 miliardi) e Spagna (1,5 miliardi).

Da segnalare infine il Kuwait che, nel periodo gennaio-settembre 2022, in linea con quanto già fatto registrare nel primo semestre dell'anno, conferma l'incremento delle importazioni di prodotti torinesi, passando dagli 11,7 milioni di euro dei primi nove mesi 2021 agli attuali 858,2 milioni di euro (erano 577,7 milioni di euro nel periodo gennaio-giugno 2022).

I mezzi di trasporto rappresentano la principale merce acquistata dalla provincia di Torino sui mercati esteri (il 29,7%; al secondo posto le macchine e gli apparecchi n.c.a. (il 15%) e al terzo i metalli (12,1%).

Tutti questi elementi concorrono a formare il contesto esterno in cui opera anche l'Ente camerale torinese in relazione alle proprie funzioni e con la struttura e le risorse descritte ai punti 1.2 e 1.3.

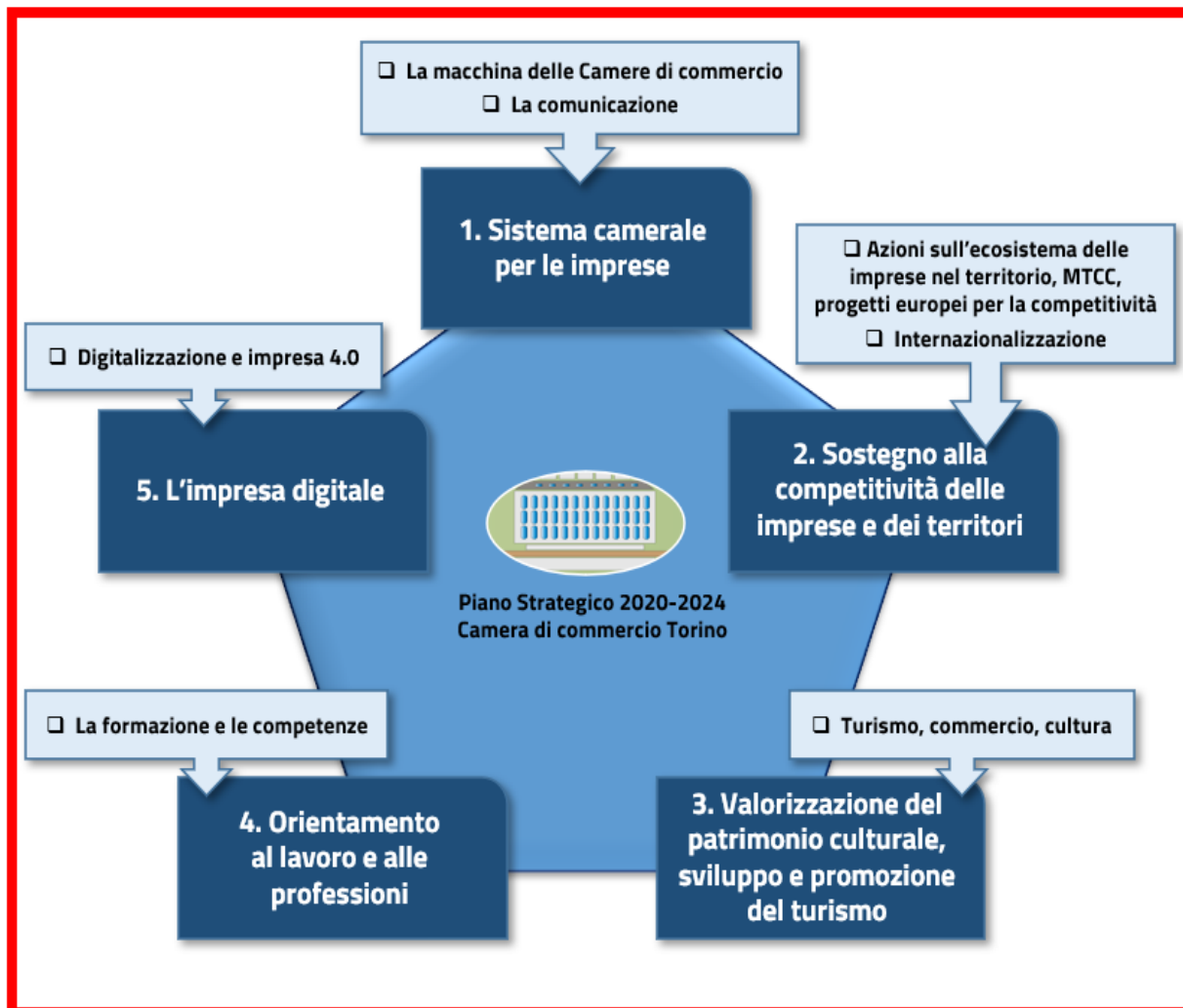
Per quanto riguarda la valutazione del contesto esterno con riferimento specifico alla casistica di fatti di corruzione (criminosi o oggetto di procedimenti per danno erariale) verificatisi nella provincia di Torino e idonei ad incidere sulla misura del rischio collegata alle attività dell'Ente, data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

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

La pianificazione strategica della Camera di commercio di Torino si sviluppa in coerenza con le finalità assegnate agli enti camerali (descritte al punto 1.1) e tende alla creazione di valore pubblico sul territorio.

Lo schema sottostante rappresenta le 5 linee di azione individuate dall'attuale organo di indirizzo.



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

Anche per il 2024 l'Ente torinese ha inserito nella propria pianificazione gli indicatori di sistema individuati da Unioncamere; tali **obiettivi/indicatori comuni**, contrassegnati con la lettera **C**, sono riconducibili a politiche di creazione del valore pubblico di sistema. Alcuni di essi sono stati revisionati da Unioncamere durante la fase finale della stesura del presente Piano; per tale ragione sarà necessaria un'analisi delle nuove formulazioni proposte dal sistema al fine di valutare tempi e modi di un progressivo recepimento e per definire i valori target; gli indicatori che saranno oggetto di analisi già in corso d'anno riportano nella colonna di sinistra della tabella 1 la dicitura "in revisione".

Sono contrassegnati con la lettera **A** gli **indicatori in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione** (presenti anche negli obiettivi delle unità organizzative), anch'essi da considerare, come indicato anche da ANAC già nel PNA 2022, "a protezione del valore pubblico ma ess(i) stesse produttiv(i) di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese".

Sono contrassegnati con la lettera **S** gli indicatori di **semplificazione** con la lettera **D** quelli di **digitalizzazione**.

Gli indicatori di performance comuni con quelli di bilancio sono infine contrassegnati con la dicitura PIRA.

Nella pianificazione sono presenti, in continuità con le annualità precedenti, indicatori su progetti finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale.

1 - 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'Ente e comunicazione istituzionale					
Obiettivo strategico OS01.1.1 - Garantire nel tempo la salute organizzativa dell'Ente camerale					
Descrizione: svolgimento della mission camerale mantenendo l'equilibrio economico dell'Ente anche mediante un'adeguata organizzazione interna					
Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
EC05.1 - Indice di struttura primario C PIRA Misura la capacità delle CCIAA di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio SOGLIA 100	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	N/D	>= 105,00 %		
EC07 - Capacità di generare proventi aggiuntivi C PIRA Misura quanta parte dei Proventi correnti è stata generata dalla Camera di commercio oltre alle entrate da Diritto annuale e da Diritti di segreteria SOGLIA 7	Contributi da Regioni, Enti locali, privati, altri (CCIAA) + Proventi da gestione di beni e servizi (CCIAA) / Proventi correnti al netto del fondo svalutazione crediti da Diritto annuale (CCIAA)	N/D	>= 8,00 %		
EC27 - Indice equilibrio strutturale C PIRA Indica la capacità della Camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	(Proventi strutturali* - Oneri strutturali**) / Proventi strutturali* [* Proventi strutturali = Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali ** Oneri strutturali = Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri - Quota svalutazione crediti riferiti alla maggiorazione (20% e/o 50%) del Diritto annuale]	N/D	>= -12,00 %		
kpi1.1.1_03 - Tasso assenteismo PIRA Tasso assenteismo SOGLIA 10%	Giorni di assenza anno N. (al netto di ferie e periodi di congedo maternità, assenze dovute al Covid a titolo di: malattie, quarantene, permessi e congedi straordinari) / Giorno lavorativo complessivi anno N	I sem: 5,08 %	<= 7,00 %	<= 7,00 %	<= 7,00 %
S02_AB_rev2023 - Incidenza del personale allocato nelle macro-funzioni di supporto (A-B della Mappa dei processi) C Indica il peso sulla forza lavoro complessiva del personale dedicato alle macro-funzioni A e B che ha svolto attività nella CCIAA nell'anno N.	Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite dalle funzioni istituzionali A e B nell'anno N [* comprensivo di dipendenti, forme flessibili ed esternalizzazioni] / Numero di risorse (espresse in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N [* comprensivo di dipendenti, forme flessibili ed esternalizzazioni]	N/D	<= 37,00 %		

Obiettivo strategico OS02.1.1 - Garantire nel tempo la qualità dei servizi erogati					
Descrizione: garantire la qualità dell'attività amministrativa dell'Ente e dei servizi all'utenza (anche interna) anche mediante l'individuazione di standard di qualità dei servizi obbligatori					
Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi2.1.1_01 - Soddisfazione utenti/imprese su servizi dell'Ente Soddisfazione utenti/imprese su servizi dell'Ente SOGLIA 85%	N. utenti-imprese soddisfatti dei servizi offerti dalle diverse aree / n. totale utenti-imprese E' il numero di utenti che ha espresso una valutazione in termini di soddisfazione sul singolo servizio / E' il n. totale utenti-imprese che hanno espresso una valutazione	N/D	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
kpi2.1.1_02 - Misurazione tempi medi evasione pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva PIRA Misurazione tempi medi evasione pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva SOGLIA 4 GG	Tempi medi evasione le pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva Misurazione Infocamere dei tempi medi evasione le pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva al netto di sabati e domeniche	N/D	<= 2 gg	<= 2 gg	<= 2 gg

Obiettivo strategico OS03.1.1 - Diffondere l'utilizzo degli strumenti digitali nell'Ente come elemento di miglioramento dell'efficienza interna e di semplificazione del rapporto con l'utenza					
Descrizione: incrementare e migliorare l'utilizzo degli strumenti digitali per attività o servizi dell'Ente al fine di migliorare l'efficienza interna e rendere fruibili servizi a distanza nel periodo dell'emergenza					
Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi3.1.1_01 - Incrementare l'impiego di strumenti di automazione per la gestione delle pratiche RI S D Incremento dell'adozione degli strumenti di evasione automatici (corsia preferenziale) o semiautomatici (pulsante evadi)	Numero di nuovi casistiche in cui vengono adottati strumenti di evasione automatici (corsia preferenziale) o semiautomatici (pulsante evadi)	N/D	>= 2 N.		
kpi3.1.1_02 - Incremento imprese aderenti al cassetto digitale S D Incremento imprese aderenti al cassetto digitale nell'anno n rispetto all'anno n-1 SOGLIA 5%	Numero imprese che hanno aderito al cassetto digitale anno n / Numero imprese aderenti al cassetto digitale al 31.12 anno n-1	N/D	>= 10,00 %		
kpi3.1.1_03 - Partecipare in qualità di Camera di commercio pilota al progetto di sistema Open Innovation S fasi 2024: 1. Supporto nella diffusione della Call4Startup 2. Innovation day: partecipazione alla giuria composta dalle Camere pilota, UC e Infocamere per selezionare le start up che supporteranno il progetto 3. Partecipazione ai 4 incontri fra le start up Unioncamere, InfoCamere e della Camera per individuazione analisi soluzioni; 4. Contributo alla Project Presentation durante la quale selezionare ulteriormente i progetti e le start up con cui proseguire in una eventuale sperimentazione SOGLIA 0	N. fasi rispettate su progetto Open Innovation anno N / N. fasi previste su progetto Open Innovation anno N	N/D	>= 100,00 %		

in revisione	kpi3.1.1_04 - Procedura massiva d'ufficio per l'attribuzione PEC alle imprese (sprovviste) - cancellazione Procedimento d'ufficio per l'attribuzione dell'indirizzo digitale - fase cancellazione	N. procedimenti di cancellazione massiva	N/D	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.
	kpi3.1.1_05 - Procedura massiva d'ufficio per l'attribuzione PEC alle imprese (sprovviste) - assegnazione Procedimento d'ufficio per l'attribuzione dell'indirizzo digitale - fase assegnazione	N. procedimenti di assegnazione del domicilio digitale e contestuale emissione del verbale sanzionatorio	N/D	>= 4 N.	>= 4 N.	>= 4 N.
	kpi3.1.1_06 - Incremento numero pratiche gestite tramite il Suap Camerale Incremento numero pratiche gestite tramite il Suap Camerale	Numero pratiche gestite tramite Suap camerale anno N (meno) N pratiche anno N-1 / Numero pratiche anno N-1	N/D	>= 5,00 %		
	kpi3.1.1_07 - Passaggio Intranet camerale su nuovo ambiente e aggiornamento contenuti: rispetto fasi A Fasi 2024: 1. verifiche a campione su almeno il 30% delle pagine (entro il 30.11.2024) 2. creazione e diffusione linee guida per editor 3. questionario per miglioramenti entro un anno dall'avvio	n. fasi realizzate intracam camerale anno N / N fasi da realizzare intracam camerale anno N	N/D	>= 100,00 %		
	kpi3.1.1_08 - Formazione su digitalizzazione al personale D Corsi sul tema digitalizzazione presenti sulla piattaforma Syllabus individuati dall'Ente nell'anno N SOGLIA 80	Numero dipendenti che partecipano nell'anno N alla formazione su competenze digitali / Numero dipendenti al 31.12 anno N *100	N/D	>= 100,00 %		
in revisione	OC_TBS_01 - Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov C S Indica il grado di utilizzo del portale impresainungiorno.gov mediante la numerosità delle pratiche inviate	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov	I sem: 11.633 N.	>= 15.000 N.		

Obiettivo strategico OS04.1.1 - Favorire il miglioramento dell'efficienza interna dell'Ente, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate						
Descrizione: adozione di misure per garantire la pulizia e l'aggiornamento del Registro delle Imprese, il miglioramento dell'efficienza interna dell'Ente, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate						
Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026	
kpi4.1.1_01 - Pulizia Sezione speciale delle Start-up e delle PMI innovative Avviare i procedimenti di cancellazione delle imprese che hanno perso i requisiti per la permanenza in sezione speciale	Numero imprese per cui è decorso il termine di 60 mesi (al netto di quelle per cui c'è stata istanza di parte) + numero imprese che hanno perso i requisiti (al netto di quelle che hanno pratiche in sospeso) riscontrati entro novembre / numero procedimenti avviati al 31/12	N/D	>= 1 N.	>= 1 N.	>= 1 N.	

<p>kpi4.1.1_02 - Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) Avviare pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) per decessi imprenditore, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 cod.civ. cancellazione ex 2191 cod.civ.</p>	<p>Numero procedimenti avviati entro novembre per decesso imprenditore individuale, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 e 2191 cod.civ. / Numero anomalie riscontrate e segnalate dal GdiR entro novembre (decesso imprenditore individuale, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 e 2191 cod.civ.</p>	<p>N/D</p>	<p>>= 1 N.</p>	<p>>= 1 N.</p>	<p>>= 1 N.</p>
<p>kpi4.1.1_03 - Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex DPR 247 (al netto delle start up) Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) ex DPR 247 imprese individuali e società di persone SOGLIA 5% soglia 2023 3% dal 2024 SOGLIA 0</p>	<p>(Numero imprese cancellate ex DPR 247 imprese individuali e società di persone - Numero imprese cancellate ex DPR 247 imprese individuali e società di persone anno (N-1)) / Numero imprese cancellate ex DPR 247 imprese individuali e società di persone anno (N-1)</p>	<p>N/D</p>	<p>>= 5,00 %</p>	<p>>= 5,00 %</p>	<p>>= 5,00 %</p>
<p>kpi4.1.1_04 - Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex 2490 6°c. cod. civ. (al netto delle start up) Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex 2490 6°c. cod. civ. (al netto delle start up) SOGLIA 0</p>	<p>(Numero imprese cancellate ex 2490 6° c. cod.civ. - Numero imprese cancellate ex 2490 6° c. cod.civ. (N-1)) / Numero imprese cancellate ex 2490 6° c. cod.civ. (N-1)</p>	<p>N/D</p>	<p>>= 5,00 %</p>		
<p>kpi4.1.1_06 - Sperimentazione CRM: n. fasi realizzate / n. fasi totali S Fasi 2023: alimentazione db comune di Area in base ai dati dei vari settori; utilizzo db del CRM per newsletter camerali; impostazione reporting di base per utilizzo CRM per "analisi storiche "Messa a regime e ampliamento CRM Fasi 2024: 1. creazione redazione CRM e relativa formalizzazione; 2. attivazione incontri periodici di coordinamento della redazione 3. realizzazione strumento condiviso per la programmazione a calendario degli invii 4. diffusione e utilizzo dei template 5. analisi di massima utilità e potenzialità CRM con individuazione di eventuali nuovi settori pilota SOGLIA 0</p>	<p>n. fasi realizzate CRM anno N / Fasi da realizzare CRM anno N</p>	<p>N/D</p>	<p>>= 0,8 N.</p>		
<p>kpi4.1.1_08 - Ristrutturazione Borsa Merci: rispetto fasi anno N FASI 2024: 1. 1. Proposta di deliberazione di approvazione progettazione esecutiva Borsa Merci entro 30 giorni dalla validazione dello stesso progetto esecutivo 2. Pubblicazione bando gara lavori entro 3 mesi dall'approvazione del progetto esecutivo ed a condizione che DL sia affidata in house a Tecnoservicecamere. 3. Procedura affidamento collaudo in corso d'opera entro 8 mesi dall'approvazione del progetto esecutivo SOGLIA 0</p>	<p>n. fasi Borsa Merci rispettate nell'anno N / n. fasi Borsa Merci da rispettare nell'anno N</p>	<p>N/D</p>	<p>>= 1 N.</p>		
<p>kpi4.1.1_09 - Rifunionalizzazione Borsa Valori (dal 2024) Fasi 2024: 1. Proposta di deliberazione di approvazione progettazione definitiva Borsa Valori entro 30 giorni dalla validazione dello stesso progetto. 2. Proposta di deliberazione di approvazione progettazione esecutiva Borsa Valori entro 30 giorni dalla validazione dello stesso progetto esecutivo. 3. Redazione bando gara per affidamento direzione lavori entro 3 mesi dalla deliberazione sottoscritta di approvazione della progettazione esecutiva 4. pubblicazione bando lavori (in assenza di ricorsi su DL) entro 6 mesi dall'individuazione del DL</p>	<p>n. fasi Borsa Valori rispettate nell'anno N / n. fasi Borsa Valori da rispettare nell'anno N</p>	<p>N/D</p>	<p>>= 1 N.</p>		

Obiettivo strategico OS07.1.2 - Miglioramento della comunicazione e della visibilità dell'Ente					
Descrizione: migliorare la comunicazione e la visibilità dell'Ente anche tramite web e social web e i social					
Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi7.1.2_01 - Controlli e report su pagine del sito istituzionale A Controlli e report su pagine del sito istituzionale Anno 2022: quadrimestrali Anno 2023: semestrali	N. report anno n	N/D	>= 8 N.	>=8 N.	>=8 N.
kpi7.1.2_02 - Verifica su correttezza contenuti (pagine, file, eventi, ...) pubblicati sul sito A Verifica su correttezza contenuti (pagine, file, eventi, ...) pubblicati sul sito SOGLIA 70%	Contenuti corretti entro 15 giorni dalla verifica / Totale contenuti verificati	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
kpi7.1.2_05 - Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite LinkedIn A LinkedIn calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi legati in particolare ai temi innovazione, digitalizzazione, internazionalizzazione, Europa, proprietà industriale, vigilanza, finanziamenti, dati economici	N. post al mese (media anno) su LinkedIn	I sem: 26 N.	>= 20 N.	>= 20 N.	>= 20 N.
kpi7.1.2_06 - Incremento followers Linkeln LinkedIn Numero follower al profilo al 31 dicembre dell'anno n (-) anno n-1 / Numero follower al profilo al 31 dicembre dell'anno n-1 SOGLIA 5	Numero follower al profilo LikedIn al 31 dicembre dell'anno n (-) anno n-1 / Numero followers LinkedIn al 31 dicembre dell'anno n-1	I sem: 15,62 %	>= 15,00 %	>= 15,00 %	>= 15,00 %
kpi7.1.2_07 - Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite Facebook A Facebook calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi legati in particolare ai temi food&wine, turismo, consumatori, sicurezza prodotti, orientamento al lavoro, sostenibilità, avvio d'impresa, prodotti digital (Infocamere)	N. post al mese (media anno) Facebook	I sem: 21,30 N.	>= 22 N.	>= 22 N.	>= 22 N.
kpi7.1.2_08 - Attività di comunicazione sui grandi eventi A Promozione dei grandi eventi* attraverso attività di comunicazione *anno 2022: Eurovision, ATP, Salone del Gusto, Salone del libro, Artissima, Festival Economia, Aerospace, WTM) *anno 2023: A&DMeetings, Congresso WCF, Congresso IWEC, Final Eights, Salone del Libro, ATP, Settimana delle arti contemporanee SOGLIA 80 *anno 2024: Festival fotografia, VTM, Final Eights, Salone del Libro, Salone del gusto, ATP, Settimana delle arti contemporanee SOGLIA 80	N. grandi eventi dell'anno N. con almeno 3 attività o prodotti di comunicazione / Numero grandi eventi (anno N) N. grandi eventi dell'anno N. con almeno 3 attività o prodotti di comunicazione (promozione su web, diffusione social, comunicazioni e uscite stampa, componenti grafiche e multimediali...) / Numero grandi eventi (anno N)	I sem: 42,86 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %

kpi7.1.2_09 - Migliorare la visibilità di servizi e attività camerali resi tramite Instagram A Instagram calendario editoriale con copertura di eventi, prodotti e servizi legati in particolare ai temi design, turismo, digitalizzazione, impatto sociale, avvio d'impresa, food&wine, ambiente (POST + STORIES)	N. post +stories al mese (media anno) Instagram	I sem: 40,60 N.	>= 35 N.	>= 35 N.	>= 35 N.
kpi7.1.2_10 - Predisposizione brief per nuovo logo camerale Predisposizione del brief con gli elementi per procedere alla revisione del logo camerale	data consegna brief sul logo agli organi di vertice	N/D	Entro 31-03-2024		

2 - SOSTEGNO ALLA COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI 2.1 AZIONI SULL'ECOSISTEMA DELLE IMPRESE NEL TERRITORIO, MTCC, PROGETTI EUROPEI PER LA COMPETITIVITÀ 2.2 INTERNAZIONALIZZAZIONE Attività di sostegno alla competitività del territorio, alla creazione e allo sviluppo delle imprese anche sui mercati internazionali

Obiettivo strategico OS08.2.1 - Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori anche attraverso l'analisi economica e statistica

Descrizione: sostenere la competitività delle imprese mediante interventi mirati negli ambiti individuati dall'organo politico anche ulteriori rispetto ai progetti 20% e mediante la produzione di rapporti di ricerca

Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi8.2.1_01 - Produzione e presentazione di rapporti di ricerca su filiere produttive, indicatori economici e componenti del tessuto imprenditoriale Produzione e presentazione di rapporti di ricerca su filiere produttive, indicatori economici e componenti del tessuto imprenditoriale SOGLIA 3	N. rapporti di ricerca prodotti e presentati (anno N)	I sem: 5 N.	>= 5 N.	>= 5 N.	>= 5 N.
kpi8.2.1_02 - Contribuire alla realizzazione di grandi eventi di promozione del territorio* Partecipare in modo proattivo con proposizione di contenuti e realizzazione di azioni strumentali alla promozione del territorio (b2b, degustazioni, talk, interventi seminariali/divulgativi dei servizi camerali...) *anno 2024: ATP, Salone del Gusto, Salone del libro, Final Eight SOGLIA 0	n. partecipazioni proattive per singolo evento anno N / grandi eventi di promozione del territorio anno N *100	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
kpi8.2.1_03 - Implementazione dashboard interattiva dei dati economici S Implementazione dashboard interattiva dei dati economici	N. ambiti tematici raggiunti da dashboard	N/D	>= 1 N.		
kpi8.2.1_04 - Contribuire all'introduzione/diffusione di strategie di sostenibilità da applicare ad eventi in cui l'ente è coinvolto nell'organizzazione Individuare un set di buone pratiche applicabili all'evento stesso e/o ai soggetti coinvolti nell'evento (obiettivo di sostenibilità)	Data produzione di un decalogo, norme comportamentali nell'ottica della sostenibilità (Codice etico)	N/D	Entro 31-12-2024		

Obiettivo strategico OS09.2.1 - Promuovere l'ecosistema per l'imprenditorialità e gli investimenti ad impatto sociale

Descrizione: sostenere la competitività delle imprese sociali del territorio tramite interventi mirati alla creazione e alla promozione dell'ecosistema dell'imprenditorialità a impatto sociale attraverso servizi, competenze, strumenti finanziari, progetti innovativi, al fine di posizionarsi nella mappa globale degli investimenti a impatto sociale.

Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi9.2.1_01 - Incremento numero partner di Torino Social Impact Incremento numero partner di Torino Social Impact rispetto all'anno precedente SOGLIA 5	Numero partner di Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno (meno) Numero partner di Torino Social Impact al 31 dicembre anno precedente	I sem: 1.214 N.	>= 20 N.	>= 20 N.	>= 20 N.
kpi9.2.1_02 - Incrementare numero follower ai profili Social Network Torino Social Impact Numero follower ai profili Social Network Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno meno numero follower ai profili al 31 dicembre dell'anno precedente SOGLIA 500	Numero follower ai profili Social Network Torino Social Impact al 31 dicembre dell'anno meno numero follower ai profili al 31 dicembre dell'anno precedente:	I sem: 25 N.	>= 2.000 N.	>= 2.000 N.	>= 2.000 N.
kpi9.2.1_03 - Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati SOGLIA 10	Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati	I sem: 20 N.	>= 40 N.	>= 40 N.	>= 40 N.

Obiettivo strategico OS11.2.2 - Sostenere la competitività delle imprese promuovendone l'internazionalizzazione

Descrizione: Sostenere la competitività delle imprese mediante interventi mirati negli ambiti individuati dall'organo politico anche ulteriori rispetto ai progetti 20%

Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi11.2.2_01 - Predisposizione del progetto di dettaglio sull'internazionalizzazione per incremento Diritto Annuale del 20%	Data Predisposizione del progetto di dettaglio sull'internazionalizzazione per incremento Diritto Annuale del 20%	11-05-2023	Entro 31-03-2024	Entro 31-03-2025	
kpi11.2.2_02 - Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità SOGLIA >= 80%	% KPI del progetto internazionalizzazione raggiunti sull'annualità / % KPI del progetto internazionalizzazione sull'annualità	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	
kpi11.2.2_03 - Rendicontazione annualità progetto internazionalizzazione anno n-1	data rendicontazione annualità progetto internazionalizzazione anno n-1	09-06-2023	Entro 30-06-2024	Entro 30-06-2025	

kpi11.2.2-01d - Utilizzo risorse progetto internazionalizzazione (dal 2024) Risorse impegnate su progetto internazionalizzazione entro anno N / risorse indicate nell'ultimo SAL progetto internazionalizzazione approvato dalla Giunta anno N SOGLIA 80%	Risorse impegnate su progetto internazionalizzazione entro anno N / Risorse indicate nell'ultimo SAL progetto internazionalizzazione approvato dalla Giunta anno N	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	
kpi11.2.2_05 - Capacità di promozione e gestione di progetti di internazionalizzazione per le filiere del territorio Conclusioni contratti (contratti di diritto privato o gare aggiudicate) SOGLIA 0	N. contratti conclusi (contratti di diritto privato o gare aggiudicate) nell'anno N	N/D	>= 5 N.	>= 5 N.	>= 6 N.
kpi11.2.2_06 - Grado di sviluppo del progetto attrazione investimenti casi di assistenza/accompagnamento SOGLIA 0	N. casi di assistenza/accompagnamento anno N	N/D	>= 20 N.	>= 20 N.	>= 20 N.

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

Obiettivo strategico OS12.3 - Promuovere il sistema turistico territoriale

Descrizione: realizzare attività e iniziative per valorizzare il patrimonio culturale, per lo sviluppo e la promozione del territorio

Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi12.3_01 - Predisposizione del progetto di dettaglio sul Turismo per incremento Diritto Annuale del 20%	data predisposizione del progetto di dettaglio sul Turismo per incremento Diritto Annuale del 20%	11-05-2023	Entro 31-03-2024	Entro 31-03-2025	
kpi12.3_02 - Progetto Turismo sull'annualità : Raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità % di raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità / % totale KPI del progetto Turismo sull'annualità SOGLIA 80%	% di raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità / % totale KPI del progetto Turismo sull'annualità	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	
kpi12.3_03 - Rendicontazione annualità progetto Turismo anno n-1	data rendicontazione annualità progetto Turismo anno n-1	09-06-2023	Entro 30-06-2024	Entro 30-06-2025	
kpi12.3_04 - Ristrutturazione centro congressi Torino Incontra: conclusione fasi nei termini previsti III Fase : da aggiudicazione definitiva Direzione Lavori a pubblicazione bando IV Fase: Avvio cantiere (in assenza di ricorsi) 30/09/22- V Fase: Consegna cantiere (anno 2023) VI fase: data di approvazione del SAL finale della DL (anno 2024)	Rispetto fase ristrutturazione anno NV fase: verbale consegna cantiere (a condizione che l'affidamento sia effettuato entro il 31 dicembre 2022 ed in assenza di ricorsi) VI fase: data di approvazione del SAL finale della DL		entro 2 mesi dalla consegna del SAL previa soluzione di eventuali riserve dell'impresa		
kpi12.3_05 - Utilizzo risorse progetto Turismo dal 2024 Risorse impegnate entro anno N progetto Turismo / risorse indicate nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N sul progetto Turismo SOGLIA 80%	risorse impegnate entro anno N progetto Turismo / risorse indicate nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N sul progetto Turismo	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	

4 - ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLE PROFESSIONI

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

Obiettivo strategico OS13.4 - Promuovere l'orientamento anche mediante la formazione e le competenze

Descrizione: predisporre e realizzare il progetto proposto al Ministero

Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi13.4_01 - Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20%	Data Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20%	11-05-2023	Entro 31-03-2024	Entro 31-03-2025	
kpi13.4_02 - Formazione Lavoro : raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità % Kpi raggiunti del progetto Formazione Lavoro sull'annualità / % kpi del progetto Formazione Lavoro sull'annualità SOGLIA 80%	% Kpi raggiunti del progetto Formazione Lavoro sull'annualità / % kpi del progetto Formazione Lavoro sull'annualità	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	
kpi13.4_03 - Rendicontazione annualità progetto Formazione Lavoro anno n-1	data rendicontazione annualità progetto Formazione Lavoro anno n-1	09-06-2023	Entro 30-06-2024	Entro 30-06-2025	
kpi13.4_04 - Utilizzo risorse progetto Formazione (dal 2024) Risorse impegnate entro anno N progetto Formazione / risorse indicate nell'ultimo SAL su progetto Formazione approvato dalla Giunta anno N SOGLIA 80%	risorse impegnate entro anno N progetto Formazione / risorse indicate su progetto Formazione nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	
kpi13.4_06 - Eventi di orientamento con scuole e imprese SOGLIA 0 Eventi di orientamento con scuole e imprese	Numero eventi di orientamento con scuole e imprese	I sem: 2 N.	>= 10 N.		

5 - L'IMPRESA DIGITALE

Attività di sviluppo della digitalizzazione dell'impresa e del territorio

Obiettivo strategico OS14.5 - Promuovere presso le imprese l'utilizzo degli strumenti digitali

Descrizione: predisporre e realizzare il progetto proposto al Ministero

Indicatori	Algoritmo	Valore 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
kpi14.5_01 - Predisposizione del progetto di dettaglio PID per incremento Diritto Annuale del 20% D	data predisposizione del progetto di dettaglio PID per incremento Diritto Annuale del 20%	11-05-2023	Entro 31-03-2024	Entro 31-03-2025	

		data rendicontazione annualità progetto PID anno n-1	09-06-2023	Entro 30-06-2024	Entro 30-06-2025
kpi14.5_03 - Rendicontazione annualità progetto PID anno n-1 D		data rendicontazione annualità progetto PID anno n-1			
kpi14.5_04 - PID: raggiungimento dei KPI del Progetto sull'annualità D % KPI del progetto PID raggiunti sull'annualità / % KPI del progetto PID sull'annualità SOGLIA 80%		% KPI del progetto PID raggiunti sull'annualità / % KPI del progetto PID sull'annualità	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %
kpi14.5_05 - Utilizzo risorse progetto PID (dal 2024) D Risorse impegnate progetto PID entro anno N / risorse indicate progetto PID nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N SOGLIA 80%		Risorse impegnate progetto PID entro anno N / risorse indicate progetto PID nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %
in revisione	OC_TD_01 - Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese C Misura la numerosità dei self assessment e/o assessment guidati della maturità digitale condotti dal PID (anche eseguiti da remoto)	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	N/D	>= 300 N.	
in revisione	OC_TD_02 - Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID C Indica il numero di eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N/D	>= 50 N.	
in revisione	OC_TD_03 - Capacità di coinvolgimento negli eventi relativi al PID C Misura la numerosità dei partecipanti a eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	N. partecipanti ad eventi organizzati dalle CCIAA sul PID	N/D	>= 3.000 N.	
in revisione	OC_TD_04 - Grado di coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 C Indica il numero totale di imprese (utenti unici) assistite a vario titolo attraverso i PID per quel che riguarda i servizi di digitalizzazione e tecnologie 4.0 rispetto al totale di imprese attive al 31/12 (escluse le attività locali)	N. imprese assistite per la digitalizzazione e l'adozione di tecnologie 4.0 nell'anno / 100 imprese attive al 31/12	N/D	>= 1,65 N.	

3.2 – Performance operativa

Le tabelle riportate di seguito illustrano gli obiettivi delle unità organizzative per il 2024.

Area Anagrafe economica		
7,00%	OP2.1.1-03 - Monitorare la soddisfazione degli utenti su servizi Area Anagrafe	
90,00%	kpi2.1.1-03a - Monitorare la soddisfazione degli utenti su Servizio bollatura libri sociali Monitorare la soddisfazione degli utenti su Servizio bollatura libri sociali SOGLIA 85%	>= 90,00 %
10,00%	kpi2.1.1-03b - Monitorare la soddisfazione degli utenti su Servizio di Assistenza artigiana Monitorare la soddisfazione degli utenti su Servizio di Assistenza artigiana SOGLIA 85%	>= 90,00 %
7,00%	OP2.1.1-05 - Garantire il mantenimento dei tempi medi inferiori a quelli previsti per legge per evadere le pratiche la cui iscrizione nel Registro imprese ha efficacia costitutiva Evadere le pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva in tempi inferiori a quelli previsti per legge	
100,00%	kpi2.1.1-05a - Misurazione tempi medi evasione pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva Misurazione tempi medi evasione pratiche Registro imprese con iscrizione ad efficacia costitutiva SOGLIA 4 GG	<= 2 gg
8,00%	OP2.1.1-07 - Gestione della sezione dei titolari effettivi a regime Gestione sezione dei titolari effettivi a regime: definizione procedure per avvio controlli su autocertificazioni e procedura per eseguire la fase sanzionatoria in modo automatizzato	
50,00%	kpi2.1.1-07a - Definizione e attivazione n. 2 procedure su titolare effettivo Definizione e attivazione n. 2 procedure su titolare effettivo: 1. procedura e criteri per i controlli post evasione; 2. controlli post evasione degli accreditamenti	Entro 31-12-2024
50,00%	kpi2.1.1-07b - Definizione procedura e criteri per l'avvio delle procedure sanzionatorie ex art. 2360 c.c. in modo automatizzato Definizione procedura e criteri per l'avvio delle procedure sanzionatorie ex art. 2360 c.c. in modo automatizzato	Entro 31-12-2024
7,00%	OP3.1.1-02 - Utilizzo Provvedimenti automatici D S proseguire nell'utilizzo dei provvedimenti automatici da parte di tutto il personale che evade le pratiche al fine di ridurre i tempi di lavorazione	
100,00%	kpi1.1-02a - Numero nuove procedure/fasi su cui applicare i provvedimenti automatici Numero nuove procedure su cui sperimentare i provvedimenti automatici	>= 2 N.
8,00%	OP3.1.1-05 - Avviare le procedure d'ufficio volte alla cancellazione e all'attribuzione dell'indirizzo digitale alle imprese sprovviste di PEC e contestuale emissione del verbale di sanzione amministrativa Avviare le procedure d'ufficio volte alla cancellazione e all'attribuzione dell'indirizzo digitale alle imprese sprovviste di PEC e contestuale emissione del verbale di sanzione amministrativa	
50,00%	kpi3.1.1-05a - Procedura massiva d'ufficio per l'attribuzione PEC alle imprese (sprovviste) - cancellazione Procedimento d'ufficio per l'attribuzione dell'indirizzo digitale - fase cancellazione	>= 2 N.
50,00%	kpi3.1.1-05b - Procedura massiva d'ufficio per l'attribuzione PEC alle imprese (sprovviste) - assegnazione Procedimento d'ufficio per l'attribuzione dell'indirizzo digitale - fase assegnazione	>= 4 N.

8,00%	OP3.1.1-06 - Incrementare l'impiego di strumenti di automazione RI D S	
100,00%	Kpi3.1.1-06a - Incrementare l'impiego di strumenti di automazione per la gestione delle pratiche RI Incremento dell'adozione degli strumenti di evasione automatici (corsia preferenziale) o semiautomatici (pulsante evadi)	>= 2 N.
8,00%	OP4.1.1-01 - Adozione di misure per garantire la pulizia e l'aggiornamento del Registro delle Imprese Adozione di misure per garantire la pulizia e l'aggiornamento del Registro delle Imprese	
17,00%	kpi4.1.1-01a - Pulizia Sezione speciale delle Start-up e delle PMI innovative Avviare i procedimenti di cancellazione delle imprese che hanno perso i requisiti per la permanenza in sezione speciale	>= 1 N.
17,00%	kpi4.1.1-02a - Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) Avviare pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) per decessi imprenditore, cancellazione ex art. 2495 c.2 cod.civ., cancellazione ex art. 2190 cod.civ .cancellazione ex 2191 cod.civ.	>= 1 N.
17,00%	kpi4.1.1-03a - Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex DPR 247 (al netto delle start up) Pulizia d'ufficio Registro Imprese (al netto delle start up) ex DPR 247 imprese individuali e società di persone 2024 soglia 0	>= 5,00 %
17,00%	kpi4.1.1-04a - Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex 2490 6°c. cod. civ. (al netto delle start up) Pulizia d'ufficio Registro Imprese ex 2490 6°c. cod. civ. (al netto delle start up SOGLIA 0	>= 5,00 %
16,00%	kpi4.1.1-1a - Mantenere aggiornata la sezione speciale artigiana del RI Mantenere aggiornata la sezione speciale artigiana cancellando la QA in assenza delle condizioni prescritte dalla legge	>= 1 N.
16,00%	kpi4.1.1-1b - Mantenere aggiornato il REA – Registro Economico Amministrativo Mantenere aggiornato il REA cancellando ed iscrivendo le informazioni prescritte dalla legge	>= 1 N.
8,00%	OP4.1.1-03 - Avviare la procedura di scioglimento ex art 40 comma 2 e ss DL Semplificazioni Avviare la procedura di scioglimento ex art 40 comma 2 e ss DL Semplificazioni	
100,00%	kpi4.1.1-03A - N. nuove società su cui verrà avviata la nuova procedura di scioglimento ex art. 40 N. nuove società su cui verrà avviata la nuova procedura di scioglimento ex art. 40 SOGLIA 5	>= 20 N.
8,00%	OP4.1.1-07 - Avviare il procedimento di revisione dinamica degli agenti e rappresentanti di commercio Revisione dinamica sulle posizioni iscritte al RI-REA alla data del 21.12.2021	
100,00%	kpi4.1.1-07a - Revisione dinamica degli agenti e rappresentanti di commercio Realizzare Le seguenti fasi: a. Individuare le posizioni su cui avviare il procedimento partendo dalle liste IC (entro 31.5.2024); b. Provvedimento che definisce i criteri istruttori (entro 31.7.2024); c. Definizione procedure per eventuale esternalizzazione di parte dell'istruttoria (entro 30.12.2024)- fasi realizzate/fasi da realizzare	>= 1 N.
8,00%	OP4.1.1-14 - Avviare procedure massive di cancellazione di imprese artigiane per cui il titolare risulti irreperibile o risulti cancellata la posizione assicurativa Cancellazione imprese individuali artigiane ai sensi dell'art. 2 DPR 247/04 ipotesi b) e c)	
50,00%	kpi4.1.1-14a - Avvio procedure massive di cancellazione imprese individuali artigiane Avvio procedure massive di cancellazione imprese individuali artigiane ai sensi dell'art. 2 DPR 247/04 ipotesi b) e c) nell'anno n	>= 3 N.

50,00%	kpi4.1.1-14b - Cancellazione di imprese per effetto delle procedure massive di cancellazione imprese individuali artigiane Cancellazione di imprese per effetto delle procedure massive di cancellazione imprese individuali artigiane ai sensi dell'art. 2 DPR 247/04 ipotesi b) e c) nell'anno n	>= 130 N.
8,00%	OP4.1.1-17 - Avvio procedimento d'ufficio ex art. 2477 c.c. per la nomina dell'organo di controllo o del revisore Avvio procedimento d'ufficio ex art. 2477 c.c. per la nomina dell'organo di controllo o del revisore nei confronti delle società per cui ne ricorrano le condizioni	
25,00%	kpi4.1-17a - Invio seconda mail massiva a tutte le società selezionate da IC (1° mail dicembre 2023) Data seconda mail massiva a tutte le società selezionate da IC (1° mail dicembre 2023)	Entro 31-03-2024
25,00%	kpi4.1-17b - Predisposizione nuovo elenco al netto dei casi in cui l'impresa ha adempiuto o per i quali vi sono osservazioni condivisibili Predisposizione nuovo elenco al netto dei casi in cui l'impresa ha adempiuto o per i quali vi sono osservazioni condivisibili	Entro 31-05-2024
25,00%	kpi4.1-17c - Avvio procedimenti d'ufficio ex art. 2477 c.c. Avvio procedimenti d'ufficio ex art. 2477 c.c. su ogni singola posizione REA per la nomina dell'organo di controllo o del revisore	Entro 15-07-2024
25,00%	kpi4.1-17d - Segnalazione al Giudice di tutti i casi non regolari relativamente la nomina dell'organo di controllo entro 31/10 anno N Segnalazione al Giudice di tutti i casi non regolari relativamente la nomina dell'organo di controllo entro 31/10 anno N	>= 100,00 %
7,00%	OP7.1.2-02 - Verifica correttezza contenuti dell'area Anagrafe fra quelli nei report inviati dalla Redazione Web A Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 15 giorni dal report	
100,00%	kpi7.1.2.02a - Correzioni contenuti Area Anagrafe entro 15 giorni dalla segnalazione Correzioni contenuti Area Anagrafe entro 15 giorni dalla segnalazione	>= 100,00 %
8,00%	OP8.2.1-01 - Azioni a supporto delle imprese che operano in campo ambientale Realizzare tutte le sessioni richieste dall'Albo, introducendo le novità a beneficio degli aspiranti RT e collaborare con il Comitato Nazionale	
50,00%	kpi8.2.1-01a - N. sessioni di esame Albo gestori Ambientali effettuate/ n. sessioni esami Albo gestori Ambientali richieste N. sessioni di esame effettuate/ n. sessioni esami richieste	>= 1 N.
50,00%	kpi8.2.1-01b - Partecipazione alle riunioni operative del comitato nazionale Partecipazione alle riunioni operative del comitato nazionale Albo Ambiente SOGLIA 80%	>= 100,00 %

Area Risorse finanziarie e Provveditorato

9,00%	OP1.1.1-07 - Messa a norma Palazzo Affari Proseguire la messa a norma di palazzo Affari	
50,00%	kpi1.1.1-07a - Proposta di deliberazione approvazione progetto esecutivo entro 30 giorni dalla validazione dello stesso	Proposta deliberazione approvazione progetto esecutivo entro 30 giorni dalla validazione dello stesso
50,00%	kpi1.1.1-07b - Pubblicazione bando gara lavori (a condizione che DL e coordinamento sicurezza vengano affidati in house a Tecnoservicecamere) entro 4 mesi dall'approvazione del progetto esecutivo	Pubblicazione bando gara lavori entro 4 mesi dall'approvazione del progetto esecutivo

10,00%	OP1.1.1-08 - Restauro e risanamento conservativo Palazzo Birago Restauro e risanamento conservativo interno cortile di Palazzo Birago e volte piano nobile, terzo e terreno	
50,00%	kpi1.1.1-08a - Conclusione lavori di restauro palazzo Birago Approvazione SAL con provvedimento entro due mesi dal rilascio del medesimo previa soluzione di eventuali riserve dell'impresa	Approvazione SAL con provvedimento entro 30 giorni dal rilascio del medesimo, previa soluzione di eventuali riserve dell'impresa
50,00%	kpi1.1.1-08b - Fase finale lavori di restauro palazzo Birago Approvazione SAL finale con provvedimento entro due mesi dal rilascio del medesimo dal rilascio del medesimo previa soluzione di eventuali riserve dell'impresa	Approvazione SAL finale con provvedimento entro 30 giorni dal rilascio del medesimo, previa soluzione di eventuali riserve dell'impresa
9,00%	OP12.3-02 - Realizzazione di interventi edili, impiantistici e di miglioramento estetico del centro congressi Torino Incontra Dar corso alle attività per la realizzazione degli interventi edili, impiantistici e di miglioramento estetico del centro congressi Torino Incontra	
100,00%	kpi12.3-02a - Ristrutturazione centro congressi Torino Incontra: conclusione fasi nei termini previsti VI fase (anno 2024): data di approvazione del SAL finale della DL	entro 2 mesi dalla consegna del SAL previa soluzione di eventuali riserve dell'impresa
10,00%	OP2.1.1-02 - Monitorare la soddisfazione degli utenti sull'accessibilità dell'applicativo Help Desk Monitorare la soddisfazione degli utenti sull'accessibilità dell'applicativo Help Desk	
100,00%	kpi2.1.1-02a - Utenti soddisfatti dell'accessibilità dell'applicativo Help Desk Utenti soddisfatti dell'accessibilità dell'applicativo Help Desk (facilità d'uso) SOGLIA 85%	>= 90,00 %
9,00%	OP2.1.1-08 - Servizio di tesoreria dell'Ente Pubblicazione bando di gara per servizio di tesoreria 2023-2029	
100,00%	kpi2.1.1-08a - Data entro cui dare avvio al servizio tesoreria in esito alla data di stipula del contratto (entro 90 giorni dalla stipula del contratto e previa costituzione delle garanzie di Legge)	Entro 90 giorni dalla stipula del contratto e previa costituzione delle garanzie di Legge
9,00%	OP3.1.1-03 - Adeguare il Manuale di gestione documentale ed il piano di fascicolazione Revisione del Manuale di Gestione documentale in conseguenza delle nuove funzionalità implementate da Infocamere (protocollo interno, tipi di fascicoli, responsabile fascicolo, modifica oggetto e descrizione documento) e conseguente aggiornamento del piano di fascicolazione e conservazione	
100,00%	kpi3.1.1-03a - Adeguare il Manuale di gestione documentale ed il piano di fascicolazione Data bozza proposta Manuale e data proposta deliberazione GC	Data proposta deliberazione in ultima sessione dicembre della Giunta Camerale
9,00%	OP4.1.1-02 - Rifunionalizzazione Borsa merci Rifunionalizzazione Borsa merci Rispetto fasi anno N	

100,00%	kpi4.1.1_02a - Ristrutturazione Borsa Merci: rispetto fasi anno N FASI: 1. Proposta di deliberazione di approvazione progettazione esecutiva Borsa Merci entro 30 giorni dalla validazione dello stesso progetto esecutivo 2. Pubblicazione bando gara lavori entro 3 mesi dall'approvazione del progetto esecutivo ed a condizione che DL sia affidata in house a Tecnoservicecamere. 3. Procedura affidamento collaudo in corso d'opera entro 8 mesi dall'approvazione del progetto esecutivo [fasi realizzate/fasi da realizzare]	>= 1 N.
9,00%	OP4.1.1-06 - Rifunionalizzazione Borsa Valori Rifunionalizzazione Borsa Valori - rispetto fasi Anno N	
100,00%	kpi4.1.1_06a - Rifunionalizzazione Borsa Valori (dal 2024) Fasi 2024: 1. Proposta di deliberazione di approvazione progettazione definitiva Borsa Valori entro 30 giorni dalla validazione dello stesso progetto. 2. Proposta di deliberazione di approvazione progettazione esecutiva Borsa Valori entro 30 giorni dalla validazione dello stesso progetto esecutivo. 3. Redazione bando gara per affidamento direzione lavori entro 3 mesi dalla deliberazione sottoscritta di approvazione della progettazione esecutiva 4. pubblicazione bando lavori (in assenza di ricorsi su DL) entro 6 mesi dall'individuazione del DL [fasi realizzate/fasi da realizzare]	>= 1 N.
9,00%	OP4.1.1-08 - Aggiornamento servizi assicurativi Individuazione mediante gara pubblica dei fornitori dei servizi assicurativi per l'Ente e gli enti del sistema camerale piemontese aderenti alla SUA, per un triennio rinnovabile per un ulteriore triennio	
100,00%	kpi4.1.1_08a - Operatività del nuovo servizio assicurativo Operatività entro la data di cessazione del precedente servizio assicurativo (oltre eventuale proroga tecnica servizi assicurativi)	Entro 30-06-2024
9,00%	OP4.1.1-09 - Revisione Regolamento Sanzioni DA Revisione Regolamento Sanzioni DA	
100,00%	kpi4.1.1-09a - Predisposizione proposta regolamento sanzioni DA	Entro 31-12-2024
8,00%	OP7.1.2-04 - Verifica correttezza contenuti dell'area Risorse fra quelli nei report inviati dalla Redazione Web A Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 15 giorni dal report	
100,00%	kpi7.1.2-04a - Correzioni contenuti entro 15 giorni dalla segnalazione area Risorse Correzioni contenuti entro 15 giorni dalla segnalazione area Risorse	>= 100,00 %

Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato

8,00%	OP11.2.2-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per l'internazionalizzazione legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per l'internazionalizzazione legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi11.2.2-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio sull'internazionalizzazione per incremento Diritto Annuale del 20%	Entro 31-03-2024
25,00%	kpi11.2.2-01b - Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità Internazionalizzazione: raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità SOGLIA >= 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi11.2.2-01c - Rendicontazione annualità progetto internazionalizzazione anno n-1	Entro 30-06-2024
25,00%	kpi11.2.2-01d - Utilizzo risorse progetto internazionalizzazione (dal 2024) Risorse impegnate su progetto internazionalizzazione entro anno N / risorse indicate nell'ultimo SAL progetto internazionalizzazione approvato dalla Giunta anno N SOGLIA 80%	>= 100,00 %

8,00%	OP11.2.2-02 - Promuovere e gestire progetti di internazionalizzazione per le filiere del territorio Promuovere e gestire progetti di internazionalizzazione per le filiere del territorio	
25,00%	kpi11.2.2-02a - Predisposizione pagine web dedicate ai progetti di internazionalizzazione sul sito	>= 5 N.
25,00%	kpi11.2.2-02b - Coinvolgere le aziende in progetti di internazionalizzazione Coinvolgere le aziende in progetti di internazionalizzazione SOGLIA 240	>= 300 N.
25,00%	kpi11.2.2-02c - Creazione di opportunità di business (progetti internazionalizzazione) Creazione di opportunità di business (negoziazioni con controparti + segnalazione personalizzata di gare d'appalto) SOGLIA 24	>= 30 N.
25,00%	kpi11.2.2-02d - Capacità di promozione e gestione di progetti di internazionalizzazione per le filiere del territorio PIRA Conclusione contratti (contratti di diritto privato o gare aggiudicate) SOGLIA 0	>= 5 N.
8,00%	OP11.2.2-03 - Garantire lo sviluppo del progetto attrazione investimenti Garantire lo sviluppo del progetto attrazione investimenti	
25,00%	kpi11.2.2-03a - Realizzare eventi di presentazione all'estero Realizzare eventi di presentazione all'estero - Roadshow Invest in Piemonte	>= 2 N.
25,00%	kpi11.2.2-03b - Intercettazione di investitori esteri e loro sensibilizzazione verso le offerte territoriali e i servizi di assistenza Intercettazione di investitori esteri e loro sensibilizzazione verso le offerte territoriali e i servizi di assistenza SOGLIA 16	>= 20 N.
25,00%	kpi11.2.2-03c - Realizzare percorsi di assistenza (progetti internazionalizzazione) Realizzare percorsi di assistenza finalizzati ad accompagnare l'impresa straniera ad avere in mano tutte le informazioni per prendere un'eventuale decisione di investimento SOGLIA 15	>= 40 N.
25,00%	kpi11.2.2-03d - Grado di sviluppo del progetto attrazione investimenti casi di assistenza/accompagnamento SOGLIA 0	>= 20 N.
8,00%	OP12.3.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto Turismo legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale Predisposizione e realizzazione del progetto Turismo legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi12.3.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio sul Turismo per incremento Diritto Annuale del 20%	Entro 31-03-2024
25,00%	kpi12.3.1-01b - Progetto Turismo sull'annualità : Raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità % di raggiungimento dei KPI del progetto Turismo sull'annualità / % totale KPI del progetto Turismo sull'annualità SOGLIA 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi12.3.1-01c - Rendicontazione annualità progetto Turismo anno n-1	Entro 30-06-2024
25,00%	kpi12.3.1-01d - Utilizzo risorse progetto Turismo dal 2024 Risorse impegnate entro anno N progetto Turismo / risorse indicate nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N sul progetto Turismo SOGLIA 80%	>= 100,00 %
8,00%	OP13.4.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per l'orientamento legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per l'orientamento legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi13.4.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio Formazione Lavoro per incremento Diritto Annuale del 20%	Entro 31-03-2024
25,00%	kpi13.4.1-01b - Formazione Lavoro : raggiungimento dei KPI del progetto sull'annualità % Kpi raggiunti del progetto Formazione Lavoro sull'annualità / % kpi del progetto Formazione Lavoro sull'annualità SOGLIA 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi13.4.1-01c - Rendicontazione annualità progetto Formazione Lavoro anno n-1	Entro 30-06-2024

25,00%	kpi13.4.1-01d - Utilizzo risorse progetto Formazione (dal 2024) PIRA Risorse impegnate entro anno N progetto Formazione / risorse indicate nell'ultimo SAL su progetto Formazione approvato dalla Giunta anno N SOGLIA 80%	>= 100,00 %
8,00%	OP14.5.1-01 - Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per il PID legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale Predisposizione e realizzazione del progetto di dettaglio per il PID legato all'incremento del 20% del Diritto Annuale	
25,00%	kpi14.5.1-01a - Predisposizione del progetto di dettaglio PID per incremento Diritto Annuale del 20% D	Entro 31-03-2024
25,00%	kpi14.5.1-01b - PID: raggiungimento dei KPI del Progetto sull'annualità D % KPI del progetto PID raggiunti sull'annualità / % KPI del progetto PID sull'annualità SOGLIA 80%	>= 100,00 %
25,00%	kpi14.5.1-01c - Rendicontazione annualità progetto PID anno n-1 D	Entro 30-06-2024
25,00%	kpi14.5.1-01d - Utilizzo risorse progetto PID (dal 2024) D Risorse impegnate progetto PID entro anno N / risorse indicate progetto PID nell'ultimo SAL progetto approvato dalla Giunta anno N SOGLIA 80%	>= 100,00 %
7,00%	OP2.1.1-04 - Monitorare la soddisfazione delle imprese sull'utilità delle risposte erogate dai servizi camerali Area Sviluppo Territorio Rilevare la soddisfazione dell'utenza mediante questionari sui servizi dell'Area Sviluppo del territorio e Regolazione del mercato in particolare dal servizio di Proprietà Industriale e all'utilità delle risposte erogate e sui tempi di evasione delle pratiche del Servizio documenti estero.	
100,00%	kpi2.1.1-04a - Misurazione utenti soddisfatti del servizio di Proprietà Industriale, dell'utilità delle risposte erogate, dei tempi di evasione delle pratiche del Servizio documenti estero Misurazione utenti soddisfatti del servizio di Proprietà Industriale, dell'utilità delle risposte erogate, dei tempi di evasione delle pratiche del Servizio documenti estero SOGLIA 85%	>= 90,00 %
7,00%	OP4.1.1-10 - Composizione negoziata crisi di impresa	
50,00%	kpi4.1.1-10a - Rispetto termini di competenza camerale della procedura di composizione negoziata e relativo monitoraggio Rispetto termini di competenza camerale della procedura di composizione negoziata (trasmissione alla commissione per nomina esperto e provvedimento di archiviazione) relativo monitoraggio	>= 95,00 %
50,00%	kpi4.1.1-10b - Diffondere la conoscenza consapevole dello strumento di composizione attraverso iniziative formative e informative	>= 1 N.
7,00%	OP7.1.2-03 - Verifica correttezza contenuti dell'area Sviluppo fra quelli nei report inviati dalla Redazione Web A Esito positivo dei controlli a campione o correzioni entro 15 giorni dal report SOGLIA 70	
100,00%	kpi7.1.2-03a - Correzioni contenuti area Sviluppo entro 15 giorni dalla segnalazione Correzioni contenuti area Sviluppo entro 15 giorni dalla segnalazione SOGLIA 70	>= 100,00 %
7,00%	OP8.2.1-02 - Individuazione un set di buone pratiche applicabili agli eventi sotto il profilo della sostenibilità Individuare un set di buone pratiche sotto il profilo della sostenibilità applicabili agli eventi e ai soggetti coinvolti nei medesimi	
100,00%	kpi8.2.1-02 - Contribuire all'introduzione/diffusione di strategie di sostenibilità da applicare ad eventi in cui l'Ente è coinvolto nell'organizzazione Individuare un set di buone pratiche applicabili all'evento stesso e/o ai soggetti coinvolti nell'evento (obiettivo di sostenibilità)	Entro 31-12-2024
7,00%	OP8.2.1-03 - Servizio metrico: ridefinizione della sorveglianza sugli utility meters Servizio metrico: ridefinizione della sorveglianza sugli utility meters sulla base della nuova direttiva 26/07/2023 del Mimit pubblicata il 12/09/2023	

100,00%	kpi8.2.1-03a - Rispetto fasi da realizzare per ridefinire la sorveglianza sugli utility meters Rispetto fasi da realizzare per ridefinire la sorveglianza sugli utility meters; Fasi: 1 . Studio ed approfondimento della nuova disposizione legislativa;2. Definizione procedure operative;3. Esecuzione di almeno 10 ispezioni su utility meters [fasi realizzate/fasi da realizzare]	>= 100,00 %
10,00%	OP8.2.1-04 - Contribuire alla programmazione di grandi eventi sul territorio in collaborazione con le altre istituzioni locali Partecipare in modo proattivo con proposizione di contenuti e realizzazione di azioni strumentali alla promozione del territorio (b2b, degustazioni, talk, interventi seminari/divulgativi dei servizi camerali...) *anno 2024: ATP, Salone del Gusto, Salone del libro, Final Eight	
100,00%	kpi1.1.1-04a - Contribuire alla realizzazione di grandi eventi di promozione del territorio* Partecipare in modo proattivo con proposizione di contenuti e realizzazione di azioni strumentali alla promozione del territorio (b2b, degustazioni, talk, interventi seminari/divulgativi dei servizi camerali...)*anno 2024: ATP, Salone del Gusto, Salone del libro, Final Eight SOGLIA 0	>= 100,00 %
7,00%	OP8.2.1-05 - Implementazione dashboard interattiva dati economici S Implementazione dashboard interattiva dati economici	
50,00%	kpi8.2.1-05a - Implementazione dashboard interattiva dei dati economici Implementazione dashboard interattiva dei dati economici	>= 1 N.
50,00%	kpi8.2.1-05b - Potenziamento / Sviluppo competenze data analysis interne Potenziamento / Sviluppo competenze data analysis interneFasi previste: 1. Azioni formative; 2. applicazione ad un ambito specifico a supporto di progetti camerali	>= 100,00 %
Uffici di Staff al Segretario Generale		
16,00%	OP1.1.1-13 - Copertura delle pianificazioni di personale, disciplina delle selezioni e nuovi profili professionali Copertura delle pianificazioni di personale, disciplina delle selezioni e nuovi profili professionali	
25,00%	kpi1.1.1.13a - Coperture a valere su cessazioni anno precedente Conclusione delle procedure individuate nel PIAO con riferimento alle coperture realizzabili nel limite delle spese per i cessati dell'anno precedente	Entro 31-12-2024
25,00%	kpi1.1.1.13b - Approvazione nuovo regolamento accessi all'impiego Approvare il regolamento sugli accessi all'impiego alla luce della nuova normativa in materia di concorsi pubblici (DPR 82/2023)	Entro 30-09-2023
25,00%	kpi1.1.1.13c - Disciplina progressioni verticali Regolamentazione progressioni verticali in deroga	Entro 30-06-2024
25,00%	kpi1.1.1.13d - Revisione del sistema di classificazione del personale Approvazione profili di competenza	Entro 30-04-2024
9,00%	OP1.1.1-14 - Applicazione rinnovo CCNL personale dirigente Applicazione rinnovo CCNL personale dirigente	
100,00%	kpiOP1.1.1-14a - Sottoscrizione Cdi 2019-2021 personale dirigente Sottoscrivere l'ipotesi di CDI triennio 2019-2021 personale dirigente in applicazione del nuovo CCNL (entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL)	Entro 31-12-2024
11,00%	OP1.1.1-20 - Dare prima applicazione alla "direttiva Zangrillo" del 28.11.2023 in materia di misurazione e valutazione della performance individuale Analizzare eventuali modifiche da apportare al SIPAV e, conseguentemente, alle schede obiettivi	
100,00%	kpi1.1.1-20a - Analisi e raffronto fra SVMP e direttiva Prima elaborazione eventuali proposte di modifica e/o integrazione	Entro 31-01-2024
10,00%	OP1.1.1-23 - Definizione ripartizione Consiglieri secondo le caratteristiche economiche del territorio Adozione deliberazione da parte del Consiglio camerale sulla base dei dati al 31/12/2023 (articolo 10 Legge 580/1993 e dm 155/2011)	

100,00%	kpi1.1.1-23a - Proposta di deliberazione Consiglio camerale di definizione ripartizione consiglieri Proposta di deliberazione Consiglio camerale di definizione ripartizione consiglieri	Entro 31-07-2024
11,00%	OP2.1.1-01 - Monitorare la soddisfazione delle imprese relativamente al sito istituzionale e alla newsletter Rilevare la soddisfazione dell'utenza mediante questionari SOGLIA 2024 85%	
100,00%	kpi2.1.1-01a - Misurazione utenti soddisfatti del sito e della newsletter Misurazione utenti soddisfatti del sito e della newsletter SOGLIA 2024 85%	>= 90,00 %
21,00%	OP3.1.1-07 - Coordinare la progressiva transizione digitale nell'Ente D In qualità di Responsabile transizione Digitale adottare atti e provvedimenti e dare impulso alle azioni necessarie alla progressiva transizione digitale dell'Ente	
50,00%	kpi3.1.1-07a - Approvazione piano transizione digitale aggiornato	Entro 31-10-2024
50,00%	kpi3.1.1-07c - Creazione di un gruppo di lavoro interdisciplinare a supporto dell'RTD Individuazione delle figure professionali necessarie e adozione disposizione	Entro 29-02-2024
11,00%	OP4.1.1-04 - Promuovere l'autonomia nell'utilizzo del CRM da parte dei settori coinvolti e l'eventuale estensione a nuovi settori S In qualità di Responsabile transizione Digitale adottare atti e provvedimenti e dare impulso alle azioni necessarie alla progressiva transizione digitale dell'Ente	
50,00%	Kpi4.1.1-04a - Creazione redazione CRM e relativa formalizzazione	Entro 30-04-2024
50,00%	Kpi4.1.1-04b - Analisi di massima utilità e potenzialità CRM con individuazione di eventuali nuovi settori pilota	Entro 31-12-2024
11,00%	OP7.1.2-01 - Analisi dei principali dati riferiti dallo strumento in uso relativo al sito e ai social istituzionali, con eventuali proposte di miglioramento Raccolta e analisi dei principali dati riferiti dallo strumento in uso, relativo al sito e ai social istituzionali (Twitter e Facebook YouTube, Instagram e LinkedIn), con eventuali proposte di miglioramento e verifica correttezza contenuti pagine	
20,00%	kpi7.1.2-01a - Analisi social di Ente Report sui social (Twitter, Facebook, YouTube, Instagram e LinkedIn)	>= 2 N.
20,00%	kpi7.1.2-01b - Report annuale di sintesi sui social Report annuale di sintesi sui social	1 N.
20,00%	kpi7.1.2-01c - Report annuale di sintesi sul sito di Ente Report annuale di sintesi sul sito di Ente (dal 2023 anche su mailing e newsletter)	1 N.
20,00%	kpi7.1.2-01d - Correzioni contenuti entro 15 giorni dalla segnalazione area Staff Correzioni contenuti entro 15 giorni dalla segnalazione SOGLIA 70%	>= 100,00 %
20,00%	kpi7.1.2-01e - Report annuale di posizionamento sui media Report annuale di posizionamento sui media	>= 1 N.

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

Al riguardo, per l'anno 2024, la Giunta nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), approvata con deliberazione del Consiglio n. 2023000012 del 2 novembre 2023, aveva previsto che *"A fronte degli obiettivi prioritari che saranno definiti dall'Ente per l'anno 2024 e che impegneranno l'intera struttura in attività volte all'attuazione del Piano strategico, il positivo raggiungimento degli stessi, nonché eventuali scelte organizzative, gestionali e di politiche retributive adottate dall'Ente, comporteranno, valutata la propria capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, l'integrazione dei fondi risorse decentrate per il personale dirigente e non dirigente con risorse accessorie aggiuntive che saranno definite successivamente tenendo conto delle novità normative e delle disposizioni contrattuali che consentono eventualmente anche il superamento del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 (Limite 2016). Entro la fine dell'anno è atteso infatti il rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali per il personale dirigente relativo al triennio 2019-2021 cui l'Ente provvederà a dare attuazione riconoscendo, se previsto e nei limiti in esso stabiliti, risorse aggiuntive "extra limite 2016" al pari di quanto concesso per il personale non dirigente in occasione del relativo rinnovo contrattuale. La quantificazione puntuale di dette risorse aggiuntive correlate ai risultati conseguiti sarà effettuata solo a consuntivo nella misura e in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente, come da prospetto di correlazione approvato, e confermato sino a diversa decisione, con deliberazione di Giunta n. 231 del 21 dicembre 2021"*.

Inoltre, in sede di approvazione del Preventivo Economico per l'anno 2024, valutata la capacità di bilancio, è stato definito l'ammontare complessivo delle risorse vincolate al trattamento economico accessorio per il personale dell'Ente, comprensivo dell'integrazione dei fondi risorse decentrate per il personale dirigente e non dirigente con risorse accessorie aggiuntive definite in un importo massimo in linea con quello reso disponibile l'anno precedente nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017, fatta salva la successiva eventuale valutazione di riconoscere l'ulteriore incremento variabile "extra tetto 2016" pari allo 0,22% del monte salari 2018 consentito dall'art. 1 comma 604 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) e attuato per il personale non dirigente dall'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 mentre per il personale dirigente sarà attuato in occasione del rinnovo contrattuale 2019-2021.

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

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

- risultano confermate le scelte organizzative e gestionali già adottate in passato in relazione alla revisione della struttura organizzativa e all'attribuzione dei valori di retribuzione di posizione dirigenziale, come da ultimo confermati e aggiornati con deliberazione n. 28 del 2 marzo 2021 a seguito del rinnovo contrattuale del CCNL 17.12.2020 e con la quale è stato altresì confermato il requisito della "complessità" richiesto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22 febbraio 2006, ai fini del superamento del limite massimo del valore della retribuzione di posizione dirigenziale stabilito dalla contrattazione nazionale. Sulla base del "Report per la verifica del livello di complessità organizzativa della CCIAA di Torino" predisposto da Unioncamere emerge infatti che la Camera di Commercio di Torino si configura come struttura complessa, collocandosi, in base alla metodologia sviluppata da Unioncamere che misura, in modo obiettivo ed ufficialmente rilevabile, una serie di variabili endogene ed esogene, legate alle caratteristiche dell'ambiente esterno in cui le Camere di commercio sono chiamate a operare, nel

cluster delle CCIAA complesse a livello 3. Un ruolo particolare è oggi richiesto, in primis al management, chiamato a guidare il processo di cambiamento nella PA che ha avuto una forte accelerazione e amplificazione per effetto dell’impatto covid-19. Gli elementi chiave e le opportunità di tali cambiamenti riguardano un generale ripensamento del modo di lavorare e dell’organizzazione, attraverso l’utilizzo sempre maggiore di nuove tecnologie digitali, il lavoro agile e il lavoro da remoto, le nuove forme di comunicazione, la maggiore responsabilizzazione delle persone e dei gruppi, nonché l’acquisizione di nuove e diverse competenze per far fronte al cambiamento (art. 57 comma 2 lett. e) CCNL Area Dirigenti Funzioni Locali 17.12.2020)

- la capacità di bilancio dell’Ente nel sostenere le eventuali integrazioni di risorse in esame nonché il rispetto dei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, sono stati valutati complessivamente in sede di approvazione del Preventivo Economico nel quale sono state appostate le risorse accessorie per tutto il personale dell’Ente, necessarie per garantire la remunerazione dei valori di retribuzione di posizione dirigenziale riconosciuti sulla base della metodologia e del modello organizzativo adottati, nonché un eventuale e adeguato riconoscimento dei risultati da conseguire nell’anno in relazione agli obiettivi prioritari di performance dell’Ente e per far fronte alle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell’Ente (art. 57 comma 2 lett. e) CCNL Area Dirigenti Funzioni Locali 17.12.2020 e art. 79 comma 2 lett. b) e c) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)
- questa Camera di commercio non presenta squilibri strutturali nel bilancio dell’Ente in grado di provocare il dissesto finanziario secondo quanto indicato dall’articolo 1, comma 784 della Legge n. 205/2017 (art. 57 comma 4 CCNL Area Dirigenti Funzioni Locali 17.12.2020) e pertanto non si trova in situazione di dissesto/deficitarietà strutturale e non ha avviato procedure di riequilibrio finanziario (art. 79 comma 4 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)
- sulla base della metodologia adottata in linea con le disposizioni contrattuali, le integrazioni in esame, anche quella per il personale dirigente, sono in ogni caso eventuali e correlate agli obiettivi di Ente ed in particolare al raggiungimento di un adeguato livello di performance. Tali risorse verranno eventualmente rese disponibili, a consuntivo, ad avvenuto raggiungimento degli obiettivi di Ente 2024, approvati con deliberazione di Giunta n. 2023000251 del 12 dicembre 2023, nonché sulla base delle percentuali di correlazione già approvate dalla Giunta con deliberazione n. 210 del 16 dicembre 2019, successivamente confermate con deliberazione n. 115 del 15 giugno 2021 e da ultimo, sino ad eventuale diversa decisione, con la deliberazione sopra richiamata n. 231/2021 come di seguito riportate:

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

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

In applicazione della l. 41/2023 (il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni deve essere oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato) la Camera di commercio di Torino ha proceduto ad adeguare il proprio sistema di valutazione: a partire dall’anno 2023 l’importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato viene reso disponibile per intero in caso di rispetto dei termini di cui sopra, mentre un suo mancato o parziale rispetto comporterà la riduzione fino al 30% indicato dalla legge secondo la seguente graduazione progressiva:

Livello raggiunto (in percentuale) rispetto al target	Entità penalizzazione
96-99	5%
91-95	15%
86-90	25%
= <85	30%

3.3 – Performance individuale

Le tabelle qui sotto riportano gli obiettivi individuali dei dirigenti per il 2024. In applicazione della direttiva adottata dal ministro della Funzione Pubblica a fine 2023 avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" sono presenti nella performance individuale di ciascun dirigente obiettivi aventi ad oggetto "la promozione della formazione e... della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze".

Obiettivi individuali - Segretario Generale				
	indicatore	descrizione	algoritmo	target
OP	OP1.1.1-01 - Garantire la coerenza delle risorse stanziate per il funzionamento destinato prevalentemente alle funzioni istituzionali dell'Ente rispetto alle necessità Monitoraggio costante del budget per il funzionamento destinato prevalentemente alle funzioni istituzionali dell'Ente al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati			
	kpi1.1.1-01a	Grado di utilizzo dello stanziamento definitivo per il funzionamento destinato prevalentemente alle funzioni istituzionali		>= 70,00 %
OP	OP1.1.1-05 - Mantenere l'equilibrio economico dell'Azienda Speciale "Laboratorio Chimico" e dell'Azienda Speciale "Torino Incontra" Mantenere l'equilibrio economico delle due aziende speciali in coerenza con l'algoritmo previsto nei contratti integrativi			
	kpi1.1.1-05b	Mantenere l'equilibrio economico di Torino Incontra		>= 1 N.
	kpi1.1.1-05a	Misurazione equilibrio economico del Laboratorio Chimico in coerenza con l'algoritmo previsto nel contratto integrativo		>= 1 N.
OP	OP1.1.1-06 - Società partecipate e in house: razionalizzazione e ricognizione Dare seguito al piano di razionalizzazione delle partecipate in coerenza con le previsioni di legge e con gli indirizzi dell'organo politico e effettuare ricognizione società in house			
	kpi1.1.1-06a	Razionalizzazione delle partecipate in coerenza con le previsioni di legge e con gli indirizzi dell'organo politico		1 N.
	kpi1.1.1-06b	Ricognizione società in house detenute dall'Ente		Entro 31-12-2024
OP	OP1.1.1-10 - Monitorare lo stato d'avanzamento dell'attività dell'Ente Monitorare lo stato d'avanzamento dell'attività dell'Ente			
	kpi1.1.1-10b	Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale		>= 4 N.
	kpi1.1.1-10a	Monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività prioritarie dell'Ente		1 N.
OP	OP1.1.1-15 - Garantire la formazione al personale dell' Area SG anche in materia di anticorruzione digitalizzazione Garantire la formazione al personale dell' Area SG anche in materia di anticorruzione digitalizzazione			
	kpi1.1.1-15b	Garantire 24 ore annue di formazione al personale dell'Area SG		>= 100,00 %
	kpi1.1.1-15c	Formazione su digitalizzazione al personale dell'area di Staff anno N		>= 100,00 %
	kpi1.1.1-15a	Numero dipendenti Area SG raggiunti da formazione anticorruzione: almeno 1 dipendente per settore su formazione obbligatoria SiCamere A		Entro 31-12-2024
OP	OP1.1.1-24 - Monitorare l'introito dei ricavi su contributi in conto esercizio dall'Unione Europea al fine garantire la coerenza fra quanto preventivato e quanto introitato a consuntivo Monitorare l'introito dei ricavi su contributi in conto esercizio dall'Unione Europea al fine garantire la coerenza fra quanto preventivato e quanto introitato a consuntivo			
	kpi1.1.1-24a	Grado di Grado di conseguimento dei proventi derivanti da contributi in conto esercizio dall'Unione Europea CSG1		>= 80,00 %

OP	OP9.2.1-01 - Promuovere l'imprenditorialità sociale anche mediante la creazione di un mercato organizzato di capitali per imprese a impatto sociale Sostenere la competitività delle imprese sociali del territorio tramite interventi mirati alla creazione e alla promozione dell'ecosistema dell'imprenditorialità a impatto sociale attraverso servizi, competenze, strumenti finanziari, progetti innovativi		
	kpi9.2.1_01e - Buy Social		>= 20 N.
	kpi9.2.1_01d - Comunità di pratica		>= 3 N.
	kpi9.2.1_01c - EU project hub		>= 40 N.
	kpi9.2.1_01a - Incremento numero partner di Torino Social Impact		>= 20 N.
	kpi9.2.1_01b - Numero di eventi internazionali in cui vengono presentate la piattaforma Torino Social Impact e i progetti ad essa collegati		>= 40 N.

Obiettivi individuali - Dirigente Area Sviluppo del territorio e Regolazione del mercato

	indicatore	descrizione	algoritmo	target
OP	OP1.1.1-03 - Massimizzare il grado di utilizzo delle risorse destinate direttamente alla promozione del territorio Monitoraggio costante del budget destinato direttamente alla promozione del territorio al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati			
	kpi1.1.1-03a - Grado di utilizzo delle risorse destinate direttamente alla promozione del territorio	PIRA		>= 90,00 %
OP	OP1.1.1-09 - Garantire in qualità di vicedirettore il corretto funzionamento del Laboratorio Chimico			
	kpi1.1.1-09a - Misurazione equilibrio economico del Laboratorio Chimico in coerenza con l'algoritmo previsto nel contratto integrativo			>= 1 N.
OP	OP1.1.1-12 - Monitorare lo stato di avanzamento delle attività prioritarie dell'Ente Area Sviluppo			
	kpi1.1.1-12a - Monitoraggio delle azioni prioritarie di competenza dell'Area Sviluppo del Territorio individuate nella pianificazione e segnalate periodicamente dal vertice dell'Ente			>= 1 N.
OP	OP1.1.1-17 - Garantire la formazione al personale dell' Area Sviluppo anche in materia di anticorruzione digitalizzazione			
	kpi1.1.1-17c - Formazione su digitalizzazione al personale dell'area Sviluppo anno N			>= 100,00 %
	kpi1.1.1-17b - Garantire 24 ore annue di formazione al personale dell'Area Sviluppo			>= 100,00 %
	kpi1.1.1-17a - Numero dipendenti Area Sviluppo raggiunti da formazione anticorruzione: almeno 1 dipendente per settore su formazione obbligatoria SiCamere A			Entro 31-12-2024
OP	OP1.1.1-25 - Monitorare l'introito dei ricavi Area PT su contributi in conto esercizio dall'Unione Europea Monitorare l'introito dei ricavi Area PT su contributi in conto esercizio dall'Unione Europea al fine garantire la coerenza fra quanto preventivato e quanto introitato a consuntivo			
	kpi1.1.1-25a - Grado di conseguimento dei proventi derivanti da contributi in conto esercizio dall'Unione Europea Area PT	PIRA		>= 75,00 %
OP	OP4.1.1-13 - Rispetto scadenze adempimenti interni Area Sviluppo Rispetto scadenze adempimenti interni Dal 2023: 1. dati consuntivo anno (n-1); 2. dati obiettivi - rendicontazione (anno n-1); 3. dati assestamento bilancio anno n; 4. dati RPP; 5. dati II assestamento bilancio anno n; 6. dati bilancio preventivo anno n+1; 7. dati obiettivi - assegnazione anno n+1; 8. dati osservatorio; 9. dati monitoraggio intermedio obiettivi			
	kpi4.1.1-13 - N scadenze adempimenti interni rispettate Area Sviluppo			>= 100,00 %

OP	OP8.2.1-06 - Analisi critica e revisione dei progetti a marchio Camera	Analisi critica e revisione dei progetti a marchio Camera (Yes, Torino Doc, Torino Cheese, Maestri del Gusto)		
	kpi8.2.1-06a - Individuazione di elementi "innovativi" sui progetti a marchio Camera			Entro 31-12-2024
Obiettivi individuali - Dirigente Area Anagrafe economica				
	indicatore	descrizione	algoritmo	target
OP	OP1.1.1-18 - Garantire la formazione al personale dell'Area Anagrafe anche in materia di anticorruzione e digitalizzazione			
	kpi1.1.1-18c - Formazione su digitalizzazione al personale dell'area Anagrafe anno N	Partecipazione del personale dell'area di Anagrafe		>= 100,00 %
	kpi1.1.1-18b - Garantire 24 ore annue di formazione al personale dell'Area Anagrafe			>= 100,00 %
	kpi1.1.1-18a - Numero dipendenti Area Anagrafe raggiunti da formazione anticorruzione: almeno 1 dipendente per settore su formazione obbligatoria SiCamera A			Entro 31-12-2024
OP	OP1.1.1-21 - Garantire la coerenza delle risorse stanziati per il funzionamento del Registro Imprese rispetto alle necessità	Monitoraggio costante del budget per il funzionamento del RI al fine di ridurre lo scostamento dei costi consuntivati		
	kpi1.1.1-21a - Grado di utilizzo dello stanziamento definitivo per il funzionamento del RI PIRA			>= 90,00 %
OP	OP1.1.1-22 - Monitorare l'introito dei ricavi dei diritti di segreteria afferenti il Registro Imprese al fine garantire la coerenza fra quanto preventivato e quanto introitato a consuntivo	Monitorare l'introito dei ricavi su dei diritti di segreteria afferenti il Registro al fine di garantire la coerenza fra quanto preventivato e quanto introitato a consuntivo		
	kpi1.1.1-22a - Grado di conseguimento dei proventi dei diritti di segreteria afferenti il Registro Imprese PIRA			(-5%<=X<=5 %)
OP	OP2.1.1-06 - Garantire una percentuale media di pratiche RI evase entro i 5 giorni uguale o superiore a quella nazionale	Evadere entro i 5 giorni un numero di pratiche Registro Imprese pari o superiore alla media nazionale		
	kpi 2.1.1-06a - Misurazione percentuale media delle pratiche evase entro i 5 giorni			>= 1
OP	OP3.1.1-01 - Collaborare alla realizzazione della piattaforma unica nazionale e incrementare il n. di pratiche gestite tramite Suap	Collaborare alla realizzazione della piattaforma unica nazionale nella quale opereranno i SUAP di tutti i Comuni d'Italia e tutti gli Enti competenti		
	kpi3.1.1-01a - Incremento numero pratiche gestite tramite il Suap Camerale			>= 5,00 %
	kpi3.1.1-01b - Realizzare gli interventi segnalati da Infocamere in relazione all'attivazione della nuova piattaforma Suap			>= 100,00 %
OP	OP3.1.1-04 - Diffondere tra le imprese l'utilizzo del cassetto digitale	Promuovere le funzionalità del cassetto digitale e le opportunità per l'impresa legate all'utilizzo dei servizi digitali delle Camere di Commercio		
	kpi3.1.1-04a - Incremento imprese aderenti al cassetto digitale			>= 10,00 %
OP	OP4.1.1-05 - Rivedere l'organizzazione dell'Area Anagrafe a seguito dei nuovi procedimenti introdotti e di futuri pensionamenti	Individuazione soluzioni organizzative finalizzate a gestire in modo efficiente i procedimenti del registro delle imprese		
	kpi4.1.1-05a - Individuazione soluzioni da presentare al Segretario Generale			Entro 30-06-2024
OP	OP4.1.1-12 - Rispetto scadenze adempimenti interni Area Anagrafe	Rispetto scadenze adempimenti interni Dal 2023: 1. dati consuntivo anno (n-1); 2. dati obiettivi - rendicontazione (anno n-1); 3. dati assestamento bilancio anno n; 4. dati RPP; 5. dati II assestamento bilancio anno n; 6. dati bilancio preventivo anno n+1; 7. dati obiettivi - assegnazione anno n+1; 8. dati osservatorio; 9. dati monitoraggio intermedio obiettivi		
	kpi4.1.1-12a - N scadenze adempimenti interni rispettate Area Anagrafe			>= 100,00 %
OP	OP4.1.1-15 - Individuazione modalità per abbattere il tempo dedicato alla redazione dei provvedimenti di rifiuto	Semplificare le motivazioni di alcune tipologie di provvedimenti di rigetto per ridurre i tempi di evasione		
	kpi4.1.1-15a - Individuazione tipologia di provvedimenti a cui applicare semplificazione e relativa attuazione			>= 3 N.
OP	OP4.1.1-16 - Semplificare le motivazioni di alcune tipologie di comunicazioni per ridurre i tempi di redazione e facilitare la lettura	Individuazione modalità per abbattere il tempo dedicato alla redazione dell'invito a regolarizzare/preavviso di rigetto le pratiche RI-REA		

kpi4.1.1-16a - Individuazione tipologia di comunicazioni dell'invito a regolarizzare/preavviso di rigetto da semplificare relativa attuazione	>= 5 N.
---	---------

Obiettivi individuali - Dirigente Area Risorse finanziarie e Provveditorato

indicatore	descrizione	algoritmo	target
⦿ OP1.1.1-11 - Monitorare lo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale Monitorare lo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale	Kpi1.1.1-11a - Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli interventi al patrimonio immobiliare camerale		>= 4 N.
	⦿ OP1.1.1-16 - Garantire la formazione al personale dell'Area Risorse anche in materia di anticorruzione e digitalizzazione Garantire la formazione al personale dell'Area Risorse anche in materia di anticorruzione e digitalizzazione		
	kpi1.1.1-16c - Formazione su digitalizzazione al personale dell'area Risorse anno N		>= 100,00 %
	kpi1.1.1-16b - Garantire 24 ore annue di formazione al personale dell'Area Risorse		>= 100,00 %
	kpi1.1.1-16a - Numero dipendenti Area Risorse raggiunti da formazione anticorruzione: almeno 1 dipendente per settore su formazione obbligatoria SiCamere A		Entro 31-12-2024
⦿ OP1.1.1-19 - Contribuire anche mediante attività di monitoraggio, al raggiungimento dei target di salute organizzativa dell'Ente Misura la capacità dell'area Risorse Finanziarie di programmare e monitorare le risorse che impattano sui target di salute organizzativa dell'Ente	kpi1.1.1-19b - Azioni comunicative per le scadenze del diritto annuale		>= 3 N.
	EC27 - Indice equilibrio strutturale		>= -12,00 %
	kpi1.1.1-19a - Grado di utilizzo delle risorse impegnate per il funzionamento dell'Ente		>= 94,00 %
	kpi1.1.1-19c - Implementazione di un sistema informativo per una gestione più efficiente dei procedimenti dell'Ente, con particolare riferimento ai procedimenti inerenti preventivo e bilancio d'esercizio		>= 2 N.
	⦿ OP4.1.1-11 - Rispetto scadenze adempimenti interni Area Risorse Rispetto scadenze adempimenti interni Dal 2023: 1. dati consuntivo anno (n-1); 2. dati obiettivi - rendicontazione (anno n-1); 3. dati assestamento bilancio anno n; 4. dati RPP; 5. dati II assestamento bilancio anno n; 6. dati bilancio preventivo anno n+1; 7. dati obiettivi - assegnazione anno n+1; 8. dati osservatorio; 9. dati monitoraggio intermedio obiettivi		
	kpi4.1.1-11a - N scadenze adempimenti interni rispettate Area Risorse		>= 100,00 %

3.4 – Pari opportunità

L'Ente garantisce pari opportunità attraverso la definizione di obiettivi, azioni, tempi, risultati attesi e risorse disponibili necessarie per realizzare progetti mirati a riequilibrare eventuali situazioni di disegualità di condizioni e differenze di trattamento tra uomini e donne che lavorano all'interno di questa organizzazione.

La Camera di commercio di Torino ha individuato le azioni positive che si propone di perseguire e realizzare nel triennio 2024-2026 allo scopo di continuare a garantire l'assenza di ostacoli che potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e ad accrescere il livello di benessere individuale e collettivo dei lavoratori nell'ambito della propria attività.

Le azioni e gli obiettivi sono stati individuati anche grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) istituito all'interno della Camera di commercio di Torino (con determinazione n. 27/A-SG del 29/01/2020 è stato nominato il CUG della Camera di commercio di Torino per il quadriennio 2020-2023). Alla data di approvazione del presente PIAO il Comitato Unico di Garanzia è stato rinnovato con determinazione n. 2023000197 del 5 dicembre 2023 per il quadriennio 2024-2027.

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

Le Azioni Positive

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

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

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

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

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

L'individuazione delle azioni positive più adeguate alla Camera di commercio di Torino non può prescindere dall'analisi della situazione esistente e dalle caratteristiche del personale a tempo indeterminato in servizio. A tal fine, oltre a quanto richiamato ai paragrafi precedenti sulla struttura organizzativa, si riportano i principali indicatori di genere sulla base dei dati al 31/12/2023:

	Anno 2023
% Dirigenti donne	25%
% Elevate Qualificazioni donne	67%

% Dipendenti donne	76%
% Dipendenti in part time	11%
di cui % donne in part time	89%

Ogni anno, inoltre, viene effettuata una puntuale rilevazione della situazione del personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente sulla base del format previsto dalla direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica e pubblicata sul Portale CUG (portalecug.gov.it).

Le iniziative da realizzare nel triennio 2024-2026

Gli obiettivi da realizzarsi nel triennio 2024-2026, sono in parte la conferma degli obiettivi e delle azioni previste nei piani precedenti in quanto sempre corrispondenti alle finalità di promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità, valorizzare le differenze e conciliare vita-lavoro. Si riportano di seguito le azioni per ciascun obiettivo fissato (alcune azioni in base alla loro finalità sono state riportate in più obiettivi):

PROMUOVERE INTERVENTI ORGANIZZATIVI INTERNI FINALIZZATI A GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO DELLA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI VITA E DI LAVORO E LO SVILUPPO PERSONALE	
Azione ☞#01	garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso fasce flessibili in ingresso molto più ampie, con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria. L'Ente monitorerà costantemente l'andamento di tali misure di conciliazione valutando l'adozione di nuovi interventi
Azione ☞#02	continuare a garantire l'utilizzo del lavoro da remoto/agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare al meglio esigenze extra-lavorative ed impegni professionali in particolar modo nei confronti di coloro che si trovano in condizioni di particolare necessità
Azione ☞#03	favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro. La formazione, in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione
Azione ☞#04	prevedere allestimenti di collegamenti di videoconferenze per tutte le riunioni convocate in presenza ogniqualevolta chi la organizza non indichi espressamente il contrario per ragioni di efficienza organizzativa
Azione ☞#05	revisione periodica annuale della "Carta del tempo del lavoro manageriale" adottata nel 2023, previo confronto con il CUG e l'Organismo paritetico per l'innovazione (buone regole interne quali ad esempio la definizione di fasce orarie massime per la convocazione di riunioni, salvo casi eccezionali, anche per i ruoli di vertice)
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Dirigenti; Elevate Qualificazioni
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	PROMUOVERE INIZIATIVE A FAVORE DELLE DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DELLA GRAVIDANZA E DELLA MAMMA LAVORATRICE AL

RIENTRO DALLA MATERNITÀ	
Azione ☞#01	conservare ed aggiornare costantemente la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti della Camera di commercio di Torino
Azione ☞#02	perseguire nel progetto di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un <i>tutor</i>
Azione ☞#03	promuovere la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità, della paternità e dell'infanzia agevolandone l'applicazione al fine di rimuovere ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Dirigenti; Elevate Qualificazioni
Beneficiari	Dipendenti che rientrano dalla maternità/Dipendenti assenti per un lungo periodo anche se non strettamente legati alla maternità
Obiettivo	PROMUOVERE IL RUOLO E L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA ED AGIRE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
Azione ☞#01	supportare l'attività del CUG agevolandone l'integrazione con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionale
Azione ☞#02	mettere a disposizione le risorse necessarie per il perseguimento delle finalità del CUG
Azione ☞#03	coinvolgere il CUG nelle materie di competenza
Azione ☞#04	formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse
Azione ☞#05	promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale; in particolare valutare la realizzazione di campagne a favore della sensibilizzazione contro la violenza sulle donne
Azione ☞#06	dare piena applicazione alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari opportunità per migliorare la parità di genere all'interno dell'Ente
Azione ☞#07	valutare l'opportunità di avviare un'attività di self-assessment per individuare la situazione as is e l'individuazione di eventuali aree critiche di intervento per contrastare la disparità di genere
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Segretario Generale
Beneficiari	Componenti del CUG
Obiettivo	PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE ED INDIVIDUALE AL FINE DI CONSEGUIRE UN'ORGANIZZAZIONE GENERATRICE DI BENESSERE SUL LAVORO
Azione ☞#01	confermare lo sportello d'ascolto per consentire al dipendente che lo richieda, l'opportunità di incontrare un professionista esterno all'azienda, a cui rivolgersi per un "orientamento" o un "sostegno. Lo sportello comprende attività di sostegno psicologico, di counselling e/o di coaching.
Azione ☞#02	confermare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un percorso

	di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro
Azione ☞#03	confermare la messa a disposizione di una piattaforma di servizi welfare
Azione ☞#04	confermare l'adesione alla Convenzione "Smart Mobility", a cui la Camera di commercio di Torino ha aderito già dal 2018, con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti e la partecipazione ad eventuali bandi regionali per il riconoscimento di maggiori contributi per il trasporto pubblico locale. Riconoscere, per i dipendenti che non utilizzano abbonamento pubblico, un contributo (pari a quello corrisposto per gli abbonamenti) per l'utilizzo degli spostamenti casa-lavoro con mezzi alternativi all'auto o comunque meno inquinanti
Azione ☞#05	monitorare il livello di benessere organizzativo effettuando ogni tre anni, con la collaborazione del CUG, una valutazione utilizzando lo stesso format in uso. L'Ente valuterà l'attivazione di un gruppo di lavoro permanente di analisi
Attori coinvolti	Ufficio del personale; CUG
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti

Obiettivo	PROMUOVERE LA SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE AL TEMA STRESS LAVORO CORRELATO E ALLA VIOLENZA DI GENERE
Azione ☞#01	continuare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato
Azione ☞#02	confermare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un percorso di sostegno psicologico, individuando una struttura alla quale accedere al di fuori dell'orario di lavoro in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti
Azione ☞#03	analizzare i dati anche in relazione agli interventi già avviati dall'Ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro
Azione ☞#04	garantire interventi tempestivi in caso di pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
Azione ☞#05	predisporre un Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone
Azione ☞#06	prevedere interventi formativi e informativi alla dirigenza e a tutto il personale in materia di rischi di violenza e molestie sul luogo di lavoro anche attraverso la pubblicazione sulla pagina intracam dell'Ente della Convenzione ILO 190
Azione ☞#07	aderire all'iniziativa "Riforma-Mentis" (piattaforma Syllabus), promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità
Attori coinvolti	Ufficio del personale; RSPP; RLS
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti

Obiettivo	PROMUOVERE LA DIFESA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, IL MOBBING E LO STALKING
Azione ☞#01	garantire il continuo impegno a contrastare le discriminazioni di ogni tipo, azioni di mobbing e stalking a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando un pronto intervento per eliminare e contrastare tali situazioni eventualmente segnalate direttamente all'Ente o attraverso il CUG
Azione ☞#02	sensibilizzare l'intera struttura all'utilizzo di un linguaggio inclusivo/ampio sotto il profilo del genere
Azione ☞#03	aumentare le possibilità di formazione per tutto il personale camerale, anche valutando la possibilità di utilizzo della piattaforma SYLLABUS (formazione gratuita per la PA)
Azione ☞#04	valutare l'esigenza di riprogrammare cicli formativi rivolti agli incaricati di EQ incentrati sulla comunicazione e la collaborazione nei virtual teams sul ruolo della fiducia nel lavoro da remoto, sull'ergonomia delle postazioni di lavoro a distanza, sui rischi in generale associati ad un ambiente di lavoro virtuale (isolamento, orario di lavoro prolungato, disconnessione e gestione dei confini casa/lavoro)
Azione ☞#05	inserire la trattazione delle competenze del CUG all'interno dei corsi di accoglienza destinati ai neoassunti potenziando la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG
Azione ☞#06	approfondire il tema di bilancio di genere valutandone l'applicabilità nella realtà del nostro Ente sulla base delle Linee guida fornite dal MEF
Azione ☞#07	avviare una campagna di sensibilizzazione su Intracam a cura di Settore Personale e CUG. In particolare, proporre un lavoro di approfondimento su alcune parole. La conoscenza delle parole "della violenza e della discriminazione" per aiutare a comprendere e contrastare questi fenomeni. Si potrebbe pensare ad una calendarizzazione con 1 parola al mese o ogni 2 mesi (es. violenza economica; mobbing; stalking ecc.) L'elenco potrà formare l'allegato al proposto Codice di condotta.
Attori coinvolti	Ufficio del personale; Dirigenti; CUG
Beneficiari	Tutti i/le dipendenti

3.5 – Rischi corruttivi e trasparenza

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale si realizza mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato annualmente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza a livello di ente è parte integrante del PIAO.

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

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

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

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

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

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

Quanto al **contesto interno**, viste le funzioni camerali e la struttura organizzativa (descritte ai paragrafi 1.1 e 1.2 e costantemente aggiornate sul sito), l'Ente, già nel 2021, partendo dalla mappatura realizzata da Unioncamere ha realizzato una analisi completa dei propri processi istituzionali e di supporto secondo le linee guida ANAC 2019. Nel 2022 è stata completata l'analisi di dettaglio (secondo le indicazioni del PNA 2019 e delle Linee guida 2020 di Unioncamere) dei processi relativi a tutte le Aree di rischio considerate dalla normativa: A (Acquisizione e progressione del personale), B (Contratti pubblici), C (Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetti economici diretti) D (Provvedimenti ampliativi della giuridica del destinatario con effetti economici diretti) E (Sorveglianza e controlli) e H (Incarichi e nomine). Sempre nel 2022, considerato inoltre che non erano in programma dimissioni di immobili, è stata tolta dal Registro la relativa sezione, che ci si riserva di reinserire - a seguito di specifica rivalutazione con i nuovi indici - preliminarmente ad eventuali processi di dismissione.

Gli audit di dettaglio di cui sopra hanno preso in considerazione tutti gli elementi di analisi suggeriti dal PNA 2019 e sono conservati agli atti, così come la mappatura completa.

Nel corso del 2023 sono stati acquisiti ulteriori audit sia su processi nuovi (Comunicazione Titolarità effettiva) sia su processi non precedentemente presi in considerazione in materia di acquisto, sottoscrizione, vendita di quote o azioni in società e associazioni partecipate e non.

A partire dalla mappatura e con il supporto degli audit è stata condotta la valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività che comprende:

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

L'aggregazione dei valori numerici in cui si concretizza la valutazione complessiva del rischio per ciascun processo analizzato è suddivisa in quattro fasce di livello di rischio e precisamente:

Fino a 4=Rischio basso

Da 4,01 a 9= Rischio medio

Da 9,01 a 15 Rischio medio alto

Da 15,01 a 25=Rischio alto

Quanto al Registro del rischio (allegato 1), nel medesimo sono presenti i processi per i quali si è ritenuto essere presente un rischio di corruzione. A partire dal 2024, rispetto alle annualità precedenti, tenuto conto degli audit acquisiti nel corso 2023 sopra citati, sono stati inseriti i seguenti processi nell'Area di rischio L:

Processi inseriti

1. Operazione di acquisto di azioni/quote di società già partecipate
2. Operazioni di vendita di partecipazioni societarie

Processi eliminati:

1. Assistenza Qualificata alle Imprese (AQI) (in quanto la specifica attività mappata non rientra più nel perimetro di quelle più svolte dall'Ente).
2. Procedure abilitative - esami idoneità abilitanti per l'esercizio dell'attività (attualmente rimessi alla competenza di Unioncamere Piemonte).

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

Le singole misure di prevenzione adottate dall'Ente a presidio di ciascun processo inserito nel Registro del rischio sono indicate nel Registro stesso; in corrispondenza di ogni misura sono anche indicati i tempi e il responsabile dell'attuazione della medesima (allegato 1).

Quanto alla valutazione del rischio, occorre tenere conto che nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici

è stata interessata dall'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. 36/2023 e dalla conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016, che hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Fra i principali elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023 si annoverano le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici (artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023), la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure.

Alla luce di tale rinnovato quadro normativo, nell'aggiornamento del PNA 2023 (adottato con Delibera 605 del 19 dicembre 2023) ANAC da una parte ha confermato che la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici è sostanzialmente ancora attuale, dall'altra ha indicato alcuni possibili adattamenti per ridefinire le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione (già contenute nel PNA 2022) in materia di contratti pubblici.

Conseguentemente, anche in attesa dell'effettiva piena operatività della digitalizzazione delle procedure, nel corso del 2024 l'Ente intende sottoporre a nuova valutazione dei processi dell'area di B (Contratti pubblici) anche mediante la predisposizione di nuovi audit.

Analogamente verrà riesaminata l'area di rischio A "acquisizione e progressione del personale" in relazione alla nuova disciplina sugli accessi all'impiego.

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

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

La legge n. 190/2012 assegna alla **formazione** un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità. In quest'ottica l'Ente assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità. Per l'anno 2024 si prevede la partecipazione di almeno un dipendente per settore sulle iniziative di formative obbligatoria del sistema (è un indicatore specifico individuato nella pianificazione), oltre a interventi di formazione individuati nel corso dell'anno.

Anche la **trasparenza** è una misura fondamentale di prevenzione della corruzione. Questo Ente conferma la scelta organizzativa di responsabilizzare alla trasparenza un'ampia fascia del proprio personale: dirigenti, elevate qualificazioni, passando attraverso il contributo di ciascun dipendente, nella produzione e aggiornamento delle informazioni obbligatorie per legge da pubblicare sul sito.

Nella homepage del sito istituzionale dell'Ente è prevista la sezione denominata "Amministrazione trasparente", strutturata secondo quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013. Il sito web è dunque il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente e costante sul proprio operato, promuove e consente l'accesso ai propri servizi, promuove nuove relazioni con i cittadini, con le imprese, con le altre PA, pubblicizza e consolida la propria immagine istituzionale.

Per quanto riguarda il dettaglio delle misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, con l'indicazione dei responsabili dell'elaborazione/pubblicazione dei dati e delle tempistiche di aggiornamento/pubblicazione, si rinvia all'allegato 2. Relativamente agli obblighi di pubblicazione di cui all'art 37 D. Lgs. 33/2013 in materia di bandi di gara e contratto, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice appalti (D. Lgs. 36/2023) già sopra richiamato, con delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e il relativo allegato 1, ANAC ha individuato gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti del sopra richiamato articolo 37 D. Lgs. 33/2013 e dell'articolo 28 del D. Lgs 31 marzo 2023, n. 36 (codice appalti). Nella citata delibera è stato precisato che al fine di assolvere agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, le stazioni appaltanti devono inserire sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto trasmessi alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Considerato che al momento di stesura del presente Piano Integrato l'operatività della predetta banca dati e, più in generale, la digitalizzazione delle procedure di affidamento - seppure prevista - non è di fatto ancora operativa, i relativi obblighi di trasparenza saranno oggetto di revisione in corso d'anno. Nella tabella allegata (allegato 2) vengono dunque mantenuti sia gli obblighi in vigore fino al 31.12.2023 sia i nuovi obblighi individuati dall'allegato 1 alla delibera ANAC 601/2023.

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

In merito alla rotazione del personale, pur non essendo stati adottati dei criteri per la pianificazione della rotazione stessa, nel corso del 2023 sono state effettuate n. 6 mobilità interne fra uffici/Aree ed è stata assegnata un nuovo incarico di elevata qualificazione sul settore Ambiente. Inoltre, all'interno della struttura camerale, sono state mantenute le misure alternative alla rotazione, principalmente nelle aree più esposte al rischio di corruzione: dal monitoraggio costante dell'attuazione di tutte le misure in materia di trasparenza, alla segmentazione nei procedimenti che presentano più fasi, per i quali ciascuna fase è affidata a persone diverse (ad esempio chi ha istruito una domanda di contributo, non può seguire anche la fase dell'esame della rendicontazione e della liquidazione del contributo in questione). Inoltre, contribuisce a mitigare il rischio di corruzione anche la tracciatura di ogni "operazione" nel programma di gestione del sistema dei provvedimenti degli organi Camerali e dei dirigenti (GDEL) ed il programma di gestione del sistema documentale (GEDOC) così come l'incremento costante del numero di procedimenti totalmente digitalizzati. È garantita la rotazione straordinaria quando necessaria ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, d.lgs. 165/2001.

In attuazione della direttiva europea 2019/1937 ed entro i termini previsti dalla medesima, con delibera 136 del 18 luglio 2023 sono stati adottati due nuovi canali per le segnalazioni di illeciti in ambito lavorativo (**whistleblower**): una piattaforma accessibile da sito e una casella vocale con le caratteristiche previste dalla normativa. Contestualmente l'Ente si è dotato di alcune norme interne a tutela delle informazioni e della riservatezza del segnalante nell'intero processo. È stato così ulteriormente rafforzato un importante presidio di prevenzione della corruzione accessibile a tutte le persone che operano nel contesto lavorativo della Camera di commercio di Torino.

Sempre nel corso del 2023, con Delibera del Consiglio n. 13 del 02/11/2023, è stato aggiornato il regolamento n. 1/2008 recante disciplina in materia di termini dei procedimenti amministrativi; in particolare, sono stati inseriti e parzialmente rivisti alcuni procedimenti alla luce delle modifiche normative intervenute e sono stati ridefiniti alcuni termini di conclusione del procedimento non fissati dalla legge che decoreranno dal 2024. È stato inoltre condotto il monitoraggio sul rispetto dei termini dei procedimenti che non ha evidenziato criticità significative.

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

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

4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

L'attuale contesto in cui l'Ente si trova ad operare sta influenzando in modo significativo i processi ed i servizi offerti, e la capacità di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipende, oltre che dalla capacità di visione del management, anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e, in particolare, dal ripensamento del modo di lavorare e dall'articolazione, coerenza ed aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

L'assetto organizzativo dell'Ente viene costantemente monitorato per verificarne l'adeguatezza in linea con i mutevoli cambiamenti in atto e per supportare al meglio il perseguimento delle strategie camerali perseguendo al contempo la valorizzazione delle competenze presenti all'interno dell'Ente e l'aumento del livello di fungibilità delle risorse secondo un principio di flessibilità.

L'attività dell'Ente risulta sempre più orientata all'utente e caratterizzata da una crescente rilevanza delle dimensioni relazionali, comunicative e di networking (virtuale e fisico) che generano la necessità - ma al tempo stesso anche l'opportunità - di dar vita a nuovi modelli di business, nuovi servizi e nuove modalità di interazione tra PA, cittadini e imprese, che di fatto spingono - anche da questo fronte - per un'evoluzione e un rinnovamento delle competenze professionali a tutti i livelli.

Il tema delle competenze digitali rappresenta uno dei più recenti sviluppi delle professionalità necessarie per lavorare in una Pubblica Amministrazione, e quindi anche nelle Camere di commercio, soprattutto per le funzioni e competenze che sono state assegnate al sistema camerale negli ultimi anni. Le Camere di Commercio, infatti, hanno posto la digitalizzazione delle imprese quale priorità della loro attività; L'utilizzo sempre più diffuso degli strumenti digitali costituisce un punto di forza per l'Ente nonché uno strumento attraverso il quale continuare a migliorare l'efficienza interna e semplificare il rapporto con l'utenza.

La logica dello sviluppo delle risorse umane in chiave strategica secondo un modello articolato per "competenze", ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, derivante dall'ampio quadro di riforme che sta interessando il lavoro pubblico degli ultimi anni, investe vari aspetti quali la selezione, la valutazione e la carriera dei dipendenti pubblici, strettamente interconnessi a loro volta alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali.

Si tratta di focalizzare l'attenzione su approcci innovativi nella definizione di metodologie e strumenti operativi per la selezione, la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, in grado di assicurare coerenza ed equità gestionale, ottimizzare gli investimenti camerali in occasione di assunzioni, di incrementi retributivi, dei piani di formazione, nelle mobilità e nei percorsi di sviluppo professionale delle persone.

Le competenze sono intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere con successo il proprio ruolo. Esse devono essere ricercate coerentemente nelle selezioni pubbliche oppure devono essere sviluppate per il personale già in servizio attraverso efficaci percorsi formativi. La formazione, infatti, rappresenta uno strumento fondamentale per l'innovazione del capitale umano nel settore pubblico.

Prioritario pertanto sarà, nei primi mesi del 2024, dare attuazione al nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022 attraverso la riprogettazione e ridefinizione dei profili professionali secondo le indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali di cui al D.M. 22 luglio 2022 nonché nel nuovo CCNL citato, che verranno articolati per competenze, ossia conoscenze (il "sapere"), capacità tecniche ("il saper fare") e capacità comportamentali o soft skills ("il saper essere") delle varie posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione, e che consentiranno di specificare meglio i fabbisogni e consentire procedure di reclutamento più mirate, oltreché allineare ed integrare tutte le principali leve di gestione tra loro.

Unioncamere seguendo le indicazioni e gli indirizzi ministeriali e contrattuali ha deciso di sviluppare da alcuni anni una serie di approfondimenti per mettere a punto un nuovo modello generale, ampio e flessibile, di classificazione e gestione

del personale incentrato sulle "competenze professionali" tipiche degli specifici "mestieri" presenti nel sistema camerale italiano.

Componente essenziale del modello di Unioncamere sono i "profili di competenza" (o "posizioni di lavoro", ruoli professionali), che rappresentano un'articolazione più dettagliata, approfondita e sostanziale delle figure professionali camerali rispetto alla declaratoria convenzionale dei "profili professionali". In tale dimensione, questi ultimi mantengono comunque il ruolo di "contenitori formali" entro cui collocare l'inquadramento contrattuale della persona, con i relativi corollari riguardanti gli aspetti giuridico-economici della prestazione lavorativa.

Unioncamere ha elaborato una mappa generale delle competenze (definita sulla base dei processi gestiti dalla Camera) da cui sono discesi – a cascata – i "profili di competenza" per i ruoli impiegatizi e per quelli dirigenziali, aggregati poi, ai fini contrattuali, nelle nuove declaratorie dei profili professionali.

Tali profili di competenza sono collocati nell'ambito dei processi di supporto delle CCIAA ("Organi istituzionali e Segreteria Generale" e "Servizi di supporto interno") e dei processi primari delle CCIAA ("Servizi anagrafici e di Regolazione", "Servizi per lo sviluppo dell'economia e del territorio" e "Servizi per la formazione e il mondo del lavoro").

Il lavoro ha previsto una prima mappatura dell'insieme di conoscenze, di capacità tecniche e di "soft skill" che devono essere presenti nelle Camere di commercio italiane, sulla scorta dei processi di lavoro che ad esse si riconducono si è potuti arrivare a definire un modello di profili di competenza; una volta delineate le conoscenze, le capacità e le soft skill complessive si è potuto procedere nel definire, attraverso schede descrittive, specifici e dettagliati profili "di competenza" (o "posizioni di lavoro") articolati in tre livelli di approfondimento:

- ✓ quello più generale, che caratterizza tutta l'Area contrattuale di appartenenza;
- ✓ quello intermedio, che inizia a descrivere – seppure a larghi tratti – le competenze che devono caratterizzare i vari "macro-ambiti professionali";
- ✓ quello più analitico e dettagliato, che declina, nell'ambito del profilo professionale, le competenze tipiche che caratterizzano ciascun mestiere specifico, ovvero ogni profilo di competenza, riconducibile ad una o più delle posizioni di lavoro riferite al singolo profilo.

In coerenza con l'impostazione di Unioncamere e partendo dalla stessa, le Camere di commercio piemontesi, anche al fine di uniformarsi nell'ambito geografico, hanno aderito attraverso l'URCC Piemonte ad un progetto di assistenza e supporto operativo al management ed alle strutture del personale per la mappatura delle competenze e la loro allocazione nel modello organizzativo di ogni singola Camera.

L'Ente ha deciso di individuare un numero di "profili di competenza" in linea con quelli proposti da Unioncamere tenendo conto delle proprie specifiche peculiarità garantendo allo stesso tempo l'indispensabile flessibilità gestionale nelle fasi di mobilità interna e sempre comunque nell'ambito dell'invarianza dell'importanza del ruolo e livello professionale.

Il percorso ad oggi è stato articolato attraverso:

- Incontri preliminari con i Segretari Generali per definizione e personalizzazione del progetto in rapporto a specifiche esigenze; verifica con uffici del personale dello "stato dell'arte" (mappatura competenze, declaratorie profili professionali, sistemi di selezione e valutazione), eventuali verifiche e correlazioni con novità del CCNL (profili professionali)
- definizione in fase sperimentale della mappa competenze, profili di competenza ed ipotesi aggiornamento delle declaratorie dei profili professionali con la collaborazione del management dell'Ente
- validazione/aggiornamento dei documenti di Unioncamere "Mappa delle competenze" e "Dizionario delle soft skills"
- valutazione di possibili applicazioni del modello anche per i sistemi di gestione (mobilità interna, piani formativi) valutazione e sviluppo (verifica / raffronto con i sistemi di valutazione esistenti e possibilità di loro evoluzione in linea con modello competenze)
- prima analisi ed eventuale proposta d'implementazione del testo di statuto, Rous, regolamento concorsi al fine di garantire la massima coerenza fra documenti d'indirizzo politico e documenti gestionali in tema

di competenze professionali

dovrebbe proseguire e quindi concludersi entro aprile prevedendo:

- predisposizione finale documenti:
 - mappatura delle competenze delle Camere di commercio;
 - nuove declaratorie dei "profili professionali"
 - schede di dettaglio dei "profili di competenza"
 - modelli per adeguamento profili al rinnovo CCNL
- approvazione del modello di gestione per competenze
- reinquadramento del personale camerale nei nuovi profili professionali
- diffusione del modello per competenze e coinvolgimento del personale camerale

4.2 – Organizzazione del lavoro agile

Con l'inserimento della disciplina del lavoro agile nel contratto collettivo nazionale relativo al comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, viene confermata l'adozione all'interno della Camera di commercio di Torino, del lavoro agile come una delle possibilità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, fermi restando i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Tale modalità, come già sperimentata negli ultimi anni, consente una maggior conciliazione del tempo lavoro-famiglia per i dipendenti e impatta positivamente sul decongestionamento del traffico cittadino e dei mezzi pubblici senza però ridurre la qualità e la quantità dei servizi resi all'utenza.

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

Tale metodologia, applicata sin dal 2022 e per il dettaglio della quale si rimanda quindi al PIAO 2022-2025 approvato con deliberazione n. 103 del 27 giugno 2022, ha permesso di valutare e monitorare costantemente nel tempo, tutti i processi e i sottoprocessi della Camera di commercio di Torino in modo da definire il grado di remotizzabilità di ciascuna attività in relazione al punteggio che ad essa viene attribuito, da 0 (attività non remotizzabile) a 5 (attività completamente remotizzabile).

La decisione presa dall'Ente in fase di prima applicazione e ad oggi ancora confermata, prevede la possibilità di far lavorare in modalità agile tutte chi svolge attività che hanno un punteggio pari o superiore a 2, escludendo, quindi, le attività che devono essere svolte sul territorio e quelle che devono essere svolte interamente in presenza.

- **Organizzazione del lavoro agile**

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

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

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

Eventuali impedimenti che si presentassero durante lo svolgimento del lavoro agile (problemi tecnologici, di connessione, etc.) dovranno essere tempestivamente segnalati al proprio Responsabile (o a persona da esso delegata) che potrà richiedere il rientro del lavoratore presso la sede di assegnazione per la residua parte della giornata lavorativa.

Le attività svolte in modalità agile vengono monitorate dai Responsabili anche attraverso una puntuale rendicontazione mensile che ciascun dipendente deve redigere.

Investimenti dell'Ente per l'applicazione del lavoro agile

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

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

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

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

Alcuni dati sul lavoro agile all'interno della Camera di commercio di Torino

n. lavoratori agili (tutti con accordo individuale)	229
% di lavoratori agili	90,16%
n. giorni al mese possibili	max 8
lavoratori agili con VDI	100%

4.3 – Semplificazione delle procedure

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

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

- la revisione dei flussi di alcune attività e la costituzione di gruppi di lavoro intersettoriali con la finalità di lavorare per progetti nell'ambito delle attività programmate e di garantire la copertura delle attività con professionalità di volta in volta individuate;

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

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

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

Obiettivo-Indicatore	Finalità
kpi3.1.1_01 Ampliare utilizzo provvedimenti automatici RI	L'utilizzo di provvedimenti automatici per la chiusura di procedimenti del registro imprese comporta per le istanze che vengono rifiutate una <u>riduzione dei tempi del procedimento</u> di circa 20 giorni/1mese. L'automazione consente attraverso un sistema manuale di agganciamento che il provvedimento finale di rifiuto venga fatto informaticamente senza intervento umano
kpi3.1.1_02 Mantenimento di servizi fruibili a distanza dall'utenza	La fruibilità a distanza di una serie di servizi attivata nel corso della pandemia viene mantenuta anche a fine emergenza per consentire all'utenza di che intende avvalersene <u>un risparmio di tempo</u> nell'accesso al servizio
kpi3.1.1_03 Digitalizzazione libri Area Anagrafe	È un servizio che consente alle imprese di gestire e conservare digitalmente in modo semplice ed efficace i libri d'impresa (libri sociali e contabili) e che sostituisce completamente le tradizionali modalità cartacea di tenuta, vidimazione, archiviazione e conservazione a norma dei Libri, con pieno valore legale. Vantaggi per l'impresa: 1) <u>riduzione dei tempi di lavoro</u> (non occorre più recarsi presso gli sportelli della Camera di commercio per richiedere la vidimazione), 2) <u>facilità gestionale</u> (facilità di reperire i documenti tramite strumenti di ricerca informatici anziché compulsare l'archivio cartaceo aziendale)
kpi3.1.1-05 Incremento imprese aderenti al cassetto digitale	Il cassetto digitale contiene le informazioni, gli atti e i documenti delle imprese come: visure, bilanci, fascicolo d'impresa, lo stato delle pratiche del Registro Imprese e delle pratiche SUAP; l'utilizzo da parte dell'impresa permette un accesso diretto e immediato a tali informazioni Vantaggi per l'impresa: 1) <u>riduzione dei tempi di lavoro</u> (non occorre più recarsi presso gli sportelli della Camera di commercio per richiedere le visure), 2) <u>economicità</u> (i documenti estraibili tramite il cassetto digitale sono completamente gratuiti per l'impresa).

OC_TBS_01 Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov	L'utilizzo del portale consente all'impresa di avere un punto di contatto unico per le pratiche amministrative relative alla sua attività, evitando di dover cercare su portali e siti diversi con conseguente <u>riduzione dei tempi di lavoro</u>
OC_TBS_04 Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP camerale	L'ampliamento dei comuni consente un maggior utilizzo del portale impresainungiorno.gov e aumenta il grado di standardizzazione nella gestione degli adempimenti in quanto <u>elimina</u> per gli utenti la <u>necessità di dover utilizzare portali diversi</u> con diverse interfacce e logiche operative
kpi4.1.1_07 Sperimentazione CRM	L'impiego a regime di un unico sistema di CRM per gestire relazioni con i propri utenti consente presupporre la razionalizzazione delle banche dati e consente un <u>flusso informativo</u> con i medesimi utenti <u>più rapido, trasparente e funzionale</u> ai loro interessi.
kpi6.1.1_04 Antiriciclaggio: primo popolamento del Registro titolari effettivi	Il titolare effettivo è la persona fisica per conto della quale viene realizzata un'operazione o un'attività e coincide con la/le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta delle imprese dotate di personalità giuridica, delle persone giuridiche private e dei trust ovvero il relativo controllo. Le informazioni del registro informatico dei titolari effettivi, in fase di costituzione presso le Camere di commercio, saranno accessibili alle Autorità antiriciclaggio e ai soggetti obbligati di adeguata verifica della clientela, <u>semplificandone le verifiche</u>

4.4 – Fabbisogni del personale e di formazione

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

Al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, in data 8 maggio 2018 e 22 luglio 2022, sono state emanate apposite Linee-guida con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

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

Nel rispetto dei principi dettati nelle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, la programmazione dei fabbisogni di personale deve avvenire in coerenza con la programmazione generale, quale presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, e privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali (primarie) piuttosto che di quelle di supporto.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La dotazione organica della Camera di commercio di Torino definita, nell'ambito del processo di razionalizzazione del sistema camerale, dal D.M 8 agosto 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 219 del 19 luglio 2017 (successivamente sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018), come confermata con deliberazione di Giunta n. 19 del 19 febbraio 2018, in complessive 308 unità, nonché quella rideterminata da ultimo nell'anno 2023 con deliberazione

n. 105 del 13 giugno 2023, vengono di seguito riportate con l'articolazione di dettaglio nelle diverse Aree contrattuali d'inquadramento (ex categorie) ed espresse anche in termini finanziari aggiornati con i valori dei CCNL attualmente vigenti¹:

AREA CONTRATTUALE	RETRIBUZIONE TABELLARE	ONERI RIFLESSI (24,297%)	IRAP	COSTO UNITARIO	DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/2/2018	PART-TIME	TOTALE SPESA POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA D.M. 16/2/2018
Dirigenti	€ 45.260,77	€ 10.997,01	€ 3.847,17	€ 60.104,94	7		€ 420.734,58
Funzionari e E.Q.	€ 25.146,71	€ 6.109,90	€ 2.137,47	€ 33.394,08	110		€ 3.673.348,80
Istruttori	€ 23.175,61	€ 5.630,98	€ 1.969,93	€ 30.776,51	169		€ 5.201.230,19
Operatori esperti	€ 20.620,72	€ 5.010,22	€ 1.752,76	€ 27.383,70	22		€ 602.441,40
Operatori	€ 19.806,92	€ 4.812,49	€ 1.683,59	€ 26.303,00	-		€ -
TOTALE					308		€ 9.897.754,97

AREA CONTRATTUALE	RETRIBUZIONE TABELLARE	ONERI RIFLESSI (24,297%)	IRAP	COSTO UNITARIO	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA GIUGNO 2023	PART-TIME	TOTALE SPESA POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA GIUGNO 2023
Dirigenti	€ 45.260,77	€ 10.997,01	€ 3.847,17	€ 60.104,94	7		€ 420.734,58
Funzionari e E.Q.	€ 25.146,71	€ 6.109,90	€ 2.137,47	€ 33.394,08	108		€ 3.606.560,64
Istruttori	€ 23.175,61	€ 5.630,98	€ 1.969,93	€ 30.776,51	171		€ 5.262.783,21
					1	85%	€ 26.160,03
					1	75%	€ 23.082,38
Operatori esperti	€ 20.620,72	€ 5.010,22	€ 1.752,76	€ 27.383,70	18		€ 492.906,60
Operatori	€ 19.806,92	€ 4.812,49	€ 1.683,59	€ 26.303,00	2		€ 52.606,00
TOTALE					308		€ 9.884.833,45
<i>Delta rispetto alla D.O. definita dal D.M. 16/2/2018</i>							<i>€ -12.921,52</i>

Alla data del 31 dicembre 2023 l'effettiva copertura della dotazione organica rimodulata sopra riportata, con relativo onere finanziario, era la seguente¹:

¹ Per garantire la coerenza complessiva dei conteggi, la spesa potenziale massima, la spesa effettiva riferita al personale in servizio, le assunzioni possibili in una determinata annualità in base alla differenza tra queste due voci e al vincolo di spesa derivante dall'art.1, comma 450 della L.145/2018 (... che fa riferimento ai risparmi da cessazioni dell'anno precedente) sono stati tutti calcolati con un criterio omogeneo, tenendo conto del trattamento economico fondamentale della categoria d'inquadramento iniziale, annualizzato su tredici mensilità, come previsto dai vigenti C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del personale dirigente (17/12/2020) e non dirigente (16/11/2022 tabella F comprensivo dell'elemento perequativo), al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap (24,297% e 8,5%).

COPERTURA DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023					
AREA CONTRATTUALE	PART TIME	N. DIP IN SERVIZIO	ASSUNZIONI DA REALIZZARE (*)	TOTALE POSTI OCCUPATI	SPESA
Dirigenti		4		4	240.419,76
Funzionari ed E.Q.		89		89	2.972.073,12
Istruttori		149	13	162	4.985.794,62
	85%	-	1	1	26.160,03
	75%	-	1	1	23.082,38
Operatori esperti		12		12	328.604,40
Operatori		-	2	2	52.606,00
TOTALE		254	17	271	8.628.740,32
<i>DELTA rispetto alla Dotazione Organica definita dal DM 16/2/2018</i>		-54		-37	-1.269.014,65
(*) assunzioni già programmate nei precedenti piani dei fabbisogni e non ancora effettuate (n. 15 Istruttori, n. 2 Operatori).					

La differenza tra spesa massima della dotazione organica definita dal DM 16 febbraio 2018 (9.897.754,97 euro) e spesa effettiva dei posti occupati al 31 dicembre 2023 (8.628.740,32 euro) pari a 1.269.014,65 euro costituisce il margine di spesa entro cui contenere nuove assunzioni nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.

Il personale effettivamente in servizio al 31 dicembre 2023 è pari a 254 unità, tutte a tempo indeterminato, di cui n. 226 a tempo pieno e n. 28 a tempo parziale, a cui occorre aggiungere n. 17 assunzioni già programmate nei precedenti piani dei fabbisogni e non ancora effettuate (di cui n. 15 a tempo pieno e n. 2 a tempo parziale) per un totale complessivo di 271 posti coperti.

Con riferimento allo stato di attuazione dei precedenti Piani triennali dei fabbisogni di personale si rappresenta che è stata da poco conclusa la selezione pubblica n. 1/2022 per complessivi 11 posti previsti nel PIAO 2022-2024 nell'Area degli Istruttori, profilo professionale "Assistente servizi amministrativi e anagrafici" e si è in attesa di assumere i relativi vincitori nonché ulteriori due candidati idonei (n. 1 full time e n. 1 part-time 75%) a titolo di scorrimento della medesima graduatoria a copertura dei posti previsti nel PIAO 2023-2025.

Risultano inoltre ancora da coprire i seguenti posti previsti nei precedenti piani:

- n. 1 posto part-time 85% nell'Area degli Istruttori, profilo professionale "Assistente servizi amministrativi e anagrafici", per il quale deve essere avviata la procedura di avviso di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001;
- n. 2 posti full-time per personale disabile art. 1 L. 68/1999 nell'Area degli Operatori, profilo professionale "Addetto servizi di supporto", previsti per una unità nel PIAO 2022-2024 e per un'ulteriore unità nel PIAO 2023-2025, per i quali è stata avviata la procedura di avviamento degli iscritti nelle specifiche liste presso l'ufficio regionale competente;
- n. 1 posto full-time per personale appartenente alle categorie protette art. 18 L. 68/1999 nell'Area degli Istruttori, profilo professionale "Assistente servizi amministrativi e anagrafici", previsto nel PIAO 2023-2025, per il quale è stata manifestata la disponibilità al Ministero dell'Interno di assumere un testimone di giustizia in osservanza di quanto stabilito nel Decreto interministeriale 7 agosto 2020 n. 174.

Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

- **Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Per l'anno 2024 permane invariato il regime assunzionale applicabile all'Ente dettato dall'art. 3, comma 9-bis del D.lgs. 219/2016, come introdotto dall'art. 1 c. 450 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019), il quale stabilisce che *"A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, le camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica"*.

In applicazione della normativa sopra richiamata, non risultando ancora ad oggi formalmente concluso il riordino del sistema camerale con riferimento al completamento delle procedure di accorpamento, gli spazi assunzionali della Camera di commercio di Torino di nuovo personale a tempo indeterminato per l'anno 2024, calcolati con riferimento alla spesa corrispondente alle cessazioni intervenute nell'anno 2023 integrata dall'ammontare dei resti assunzionali delle annualità precedenti, sono riportati nel prospetto sottostante².

La possibilità di recupero dei resti assunzionali negli anni successivi è un principio generale ormai assodato sulla base:

- di quanto chiarito dai pareri della Corte Conti Sez. Riunite 52/2010 e Sez. Lombardia 167/2011, entrambi riferiti a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero dei resti, nonché
- della previsione, estensibile per principio anche ad ordinamenti diversi, dell'art. 3 comma 5 del DL 24 giugno 2014, n. 90 convertito in L. n. 114/2014 e s.m.i. con il quale è stato previsto per le Regioni e gli Enti locali l'utilizzo dei residui assunzionali del quinquennio precedente
- della deliberazione della Corte Conti sez. Autonomie n. 25/2017 che fissa il principio secondo cui *"i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini"* (successivamente il riferimento normativo al triennio è stato modificato nel quinquennio dall'art. 14-bis comma 1 lett. a) del DL 4/2019 convertito in L. 26/2019).

BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2024				
AREA CONTRATTUALE	Full Time /Part-time	N. cessati	Spesa cessati UTILE per nuove assunzioni	Spesa cessati VINCOLATA per assunzioni personale quote d'obbligo L. 68/1999
Funzionari ed E.Q.	100%	4	133.576,32	
Istruttori	100%	5	153.882,55	
Istruttori	50%	1	15.388,26	
Operatori esperti	100%	2	54.767,40	
Operatori esperti	100%	1		27.383,70
TOTALE SPESA PERSONALE		13	357.614,53	27.383,70

² In caso di cessazione di dipendente con contratto di lavoro part-time il relativo costo viene rapportato proporzionalmente alla percentuale di tempo lavorato, in linea con quanto precisato dalla Corte dei Conti Lombardia con proprio parere n. 347 del 9 dicembre 2014. In via generale, la cessazione avente decorrenza 1° gennaio anno Y (ultimo giorno lavorativo 31 dicembre anno X) viene considerata nell'ambito delle cessazioni dell'anno X in linea con il criterio adottato dal conto annuale nonché di quanto precisato dalla Corte dei Conti Puglia con deliberazione n. 79/2011.

CESSATO NELL'ANNO 2023		
RESTI ASSUNZIONALI DA ANNI PRECEDENTI:	da spesa cessati UTILE per nuove assunzioni	da spesa VINCOLATA per assunzioni personale quote d'obbligo L. 68/1999
Anno 2021	-	-
Anno 2022	-	48.974,12
Anno 2023	187,29	27.373,28
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNI PRECEDENTI	187,29	76.347,40
TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2024	357.801,82	103.731,10

Considerato il quadro normativo in cui si troveranno ad operare anche nel 2024 le Camere di commercio nonché il più generale vincolo di contenimento della spesa di personale, si ritiene, a titolo cautelativo, di continuare a considerare separatamente le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette. Il contingente di spesa derivante da tali cessazioni rimane pertanto vincolato ed utilizzabile soltanto per le eventuali nuove assunzioni obbligatorie che si rendessero necessarie a copertura delle quote d'obbligo di detto personale ai sensi della L. 68/1999.

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

Se, dunque, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ancorché rientrante nella quota d'obbligo, sono soggette ai vincoli di tipo finanziario previsti dagli spazi assunzionali, secondo l'assodato principio in base al quale si devono utilizzare i medesimi principi di computo sia in entrata quanto in uscita, allora, per analogia, anche le cessazioni di tale personale devono essere considerate, seppur a titolo cautelativo in un contingente separato, nel determinare "la spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente" prevista dalla norma.

- **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Lo scarto tra dotazione organica e posti coperti – al 31 dicembre dell'anno precedente, nonché di ciascun anno del triennio in esame – permanendo l'attuale quadro normativo – continuerà ad essere elevato, così come evidenziato dal prospetto sottostante:

DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA GIUGNO 2023		POSTI VACANTI PER CESSAZIONI CERTE			
		31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026
Dirigenti	7	3	3	4	4
Funzionari ed E.Q.	108	19	20	21	22
Istruttori	172	7	13	14	16
Istruttori, part-time 85%	1	1	-	-	-
Istruttori, part-time 75%	1	1	-	-	-
Operatori esperti	18	6	6	6	7
Operatori	2	0	0	0	0
TOTALE	308	37	42	45	49

Con la ricognizione fatta ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs 165/2001, come si evince dalla tabella precedente, e dalle dichiarazioni rese dai dirigenti dell'Ente, acquisite agli atti dal settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, viene accertato che non risultano allo stato attuale situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, rispetto alla dotazione organica approvata dal Ministero dello Sviluppo Economico e successivamente rimodulata a giugno 2023 con deliberazione n. 105 del 13 giugno 2023, permanendo anche per il prossimo triennio una consistente carenza dell'organico dell'Ente.

Stima del trend delle cessazioni

Il trend negativo dell'andamento del personale in servizio registratosi negli ultimi anni, alla luce della normativa vigente, delle novità in materia pensionistica introdotte con la Legge di Bilancio per l'anno 2024 nonché delle informazioni disponibili, si protrarrà anche nell'immediato futuro, ossia, anche nel triennio 2024-2026. Costituisce dunque una priorità per l'Ente procedere all'inserimento di nuove risorse per sopperire almeno in parte alle numerose cessazioni già intervenute o che si verificheranno nel breve-medio periodo al fine di garantire la funzionalità degli uffici ed una efficiente erogazione dei servizi.

Le cessazioni certe e previsionali che si registreranno nel triennio vengono indicate nel seguente prospetto:

CESSAZIONI CERTE E PREVISIONALI 2024-2026								
Area contrattuale	2024		2025		2026		TOTALE	
	certe	possibili	certe	possibili	certe	possibili	certe	possibili
Dirigenti	0	0	1	0	0	0	1	0
Funzionari ed E.Q.	1	1	1	2	1	2	3	5
Istruttori	4	0	1	1	2	4	7	5
Operatori esperti	0	0	0	0	1	0	1	0
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	5	1	3	3	4	6	12	10

Di seguito il dettaglio delle sole **cessazioni certe**:

ANNO 2024

- n. 1 Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni – profilo professionale Esperto servizi amministrativi e anagrafici
- n. 4 Area degli Istruttori – profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici

ANNO 2025

- n. 1 Dirigente – profilo professionale Dirigente di processi anagrafici
- n. 1 Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni – profilo professionale Esperto servizi amministrativi e anagrafici
- n. 1 Area degli Istruttori – profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici – quota d'obbligo L. 68/1999

ANNO 2026

- n. 1 Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni – profilo professionale Esperto servizi promozionali
- n. 1 Area degli Istruttori – profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici
- n. 1 Area degli Istruttori – profilo professionale Assistente servizi economico-finanziari
- n. 1 Area degli Operatori Esperti – profilo professionale Esecutore servizi di supporto

Nell'ambito delle cessazioni previsionali (quindi "possibili" ed ipotetiche) sono state considerate solamente quelle per pensionamenti anticipati ordinari della cosiddetta Legge Fornero (art. 24 c. 10 Decreto Legge 6 dicembre 2011

n. 201 convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214) e non anche quelle per pensionamenti anticipati flessibili sulla base della "Quota 103" (art. 1, commi 283 e 284, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197) come recentemente modificata e disincentivata dalla Legge di Bilancio 2024, che ha previsto il ricalcolo interamente contributivo, ha introdotto un tetto all'importo della pensione fino al raggiungimento del requisito di vecchiaia e allungato la finestra mobile da 6 a 9 mesi per i dipendenti pubblici. In particolare, i dipendenti che maturerebbero i requisiti di Quota 103 sarebbero sette i quali tuttavia nel triennio in esame potrebbero in ogni caso cessare per pensionamento anticipato secondo le regole ordinarie della Legge Fornero.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo nell'evoluzione dei fabbisogni:

- Le assunzioni già programmate nell'Area Anagrafe Economica coprono solo in parte le uscite per pensionamento avvenute in questi ultimi anni. Infatti, l'età media del personale dell'Area è decisamente elevata, superiore a 55 anni; per mantenere un adeguato livello prestazionale occorre quindi un costante ricambio generazionale. Occorre considerare, inoltre, che il Registro delle imprese subisce ogni anno interventi normativi, anche a forte impatto organizzativo, che modificano le procedure o addirittura attribuiscono nuove funzioni. Le attività subiscono pertanto un veloce e costante mutamento ed essendo il registro altamente automatizzato, anche il bagaglio di competenze richiesto agli operatori sta rapidamente evolvendo verso un mix di conoscenze giuridiche e informatiche, attitudine di non facile combinazione e tendenzialmente presente in persone di media/giovane età.
- Nell'Area Sviluppo del Territorio e Regolazione del Mercato occorre programmare delle nuove assunzioni per compensare uscite pregresse per pensionamento, oltre che per potenziare il presidio di attività verso l'utenza realizzate in settori nei quali le risorse assegnate risultano essere carenti a tal fine.
- Nell'Area Risorse finanziarie e Provveditorato si ritiene di provvedere nell'anno in corso alle esigenze rilevate a supporto delle attività di gestione dei provvedimenti contabili nell'ambito del settore Diritto Annuale nonché di tutte le attività del settore Fiscalità e Spese mediante immissione di n. 2 nuove risorse da inquadrare nell'Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni, profilo Esperto servizi economico-finanziari, nonché di n. 1 nuova risorsa da inquadrare nell'Area degli Istruttori, profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici, a supporto delle attività di acquisto del settore Economato.
- Si ritiene di potenziare l'Area in staff al Segretario Generale, ed in particolar modo il settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, anche in considerazione della centralità dei temi riguardanti le risorse umane in tutti gli ambiti ad esse correlati (reclutamento, sviluppo, premialità, formazione, competenze, gestione, pensionamento) mediante inserimento di una nuova risorsa dall'esterno.
- Nell'anno 2025 potrebbe cessare per pensionamento il Dirigente dell'Area Anagrafe economica che riveste anche il ruolo di Conservatore del Registro delle Imprese. Considerata la rilevanza del ruolo rivestito si provvederà ad avviare con tempestività le procedure per la sua immediata e contestuale sostituzione.
- Nei prossimi anni cesseranno o potrebbero cessare dal servizio n. 2 unità di personale dell'Area dei Funzionari incaricate di Elevata Qualificazione. Tali cessazioni per il particolare ruolo rivestito all'interno dell'organizzazione e i conseguenti interventi a copertura costituiranno una priorità e potrebbero comportare delle revisioni organizzative in relazione alle risorse interne da valorizzare o a nuove risorse da acquisire ex novo.
- A fronte di una sempre maggiore richiesta di attività di comunicazione, attraverso numerosi e differenti canali, individuata anche dall'organo politico come strategica, e di visibilità del vertice dell'ente si renderà necessario, nel breve/medio termine, potenziare il settore Comunicazione esterna e URP con nuove risorse umane in grado di collaborare nella gestione dell'ufficio stampa, di garantire una redistribuzione delle attività interne al settore in modo da ampliare il servizio fornito dall'URP su tutti i giorni lavorativi della

settimana ed introdurre anche in questo ambito innovative soluzioni digitali, quali ad esempio la chatbot, a fianco delle attività già in essere nonché di contribuire a svolgere tutte le attività legate ai social media di ente. Le risorse da reperire dovrebbero dunque essere esperte in tema di comunicazione nonché possedere un profilo da pubblicitaria.

Per l'anno in corso, inoltre, si ritiene di utilizzare parte del budget assunzionale per trasformare a full time i posti per i quali è stata disposta la copertura nel precedente Piano come part-time (per l'esigenza di rispettare il budget assunzionale disponibile) come di seguito riepilogati:

TRASFORMAZIONE A FULL TIME DEI POSTI PART-TIME DECISI NEL PTF 2023-2025								
PTF	ASSUNZIONI DECISE				TRASFORMAZIONE A FULL TIME CON PTF 2024-2026			
	N	AREA CONTRATTUALE	%	TIPOLOGIA	N	AREA CONTRATTUALE	%	TIPOLOGIA
2023- 2025	1	Istruttori	85%		1	Istruttori	15%	
	1	Istruttori	75%		1	Istruttori	25%	

Nello specifico, il posto al 75% verrà trasformato dopo la sua copertura

Con riferimento ai posti riservati alle categorie protette per la copertura della quota d'obbligo prevista dalla Legge n. 68/1999), si evidenzia che dalla rilevazione del prospetto informativo delle assunzioni obbligatorie con data di riferimento 31 dicembre 2023 risultano scoperti i seguenti posti:

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

Per tali scoperture già precedentemente rilevate si segnala che è già stata disposta la relativa copertura e allo stato attuale per i due posti da coprire da personale disabile nell'Area degli Operatori è in corso la procedura di avviamento degli iscritti nelle specifiche liste presso l'ufficio regionale competente, mentre per il posto da coprire da personale appartenente alle categorie protette art. 18 L. 68/99 è stata avviata la procedura di cui al Decreto interministeriale 7 agosto 2020 n. 174 per l'assunzione di un testimone di giustizia a copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno da inquadrarsi nell'Area Istruttori.

Nel corso dell'anno 2024 quando saranno effettivamente realizzate tutte le assunzioni in itinere a valere sui precedenti Piani dei fabbisogni di personale (n. 17 assunzioni) si verificherà la copertura di n. 1 posto della quota d'obbligo relativa al personale disabile art. 1 L. 68/1999. Si ritiene sin da ora di dare indicazione a provvedere alla relativa copertura mediante selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità volontaria art. 30 D.Lgs 151/2001, per n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area contrattuale degli Istruttori, profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici, riservato a soggetti disabili di cui all'articolo 1 Legge n. 68/1999.

Nell'anno 2025 si verificherà nuovamente la copertura nella quota d'obbligo relativa al personale disabile art. 1 L. 68/1999, a fronte di una cessazione afferente a tale quota, e pertanto la necessità di provvedere alla relativa copertura.

Al fine di contrastare il progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti dell'Ente, si ritiene di utilizzare lo strumento introdotto dal D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni in L. 21 giugno 2023, n. 74 relativo al reclutamento di "giovani" nella PA, in base al quale fino al 31 dicembre 2026 nel limite del 10% delle facoltà

assunzionali è possibile assumere nell'area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni mediante avvisi da pubblicare sul portale del reclutamento InPA:

- giovani laureati con contratto di apprendistato di durata massima di 36 mesi
- studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratto di formazione e lavoro, previa stipulazione di apposite convenzioni con istituzioni universitarie territoriali.

Per tali assunzioni non si applicano le procedure di mobilità previste dagli articoli 34 c. 6 e 34-bis del D.Lgs 165/2001. Alla scadenza, se in possesso dei requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego e se il servizio prestato viene valutato positivamente, saranno trasformati con contratto a tempo indeterminato.

Il budget dell'Ente utilizzabile per l'assunzione di "giovani", corrispondente al limite del 10% delle facoltà assunzionali per l'anno 2024, ammonta a massimi 35.780,18 euro (357.801,82 x 10%).

Con Decreto Ministeriale 26 dicembre 2023 sono stati definiti criteri e procedure attuative per la selezione dei suddetti giovani.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

- **Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti**

Si ritiene al fine di velocizzare i tempi per le assunzioni di privilegiare il più possibile lo scorrimento delle graduatorie ancora vigenti relative alla selezione pubblica appena conclusa n. 1/2022 per posti dell'Area degli Istruttori, profilo professionale Assistente servizi amministrativi e anagrafici, nonché alla selezione pubblica n. 4/2021, la cui graduatoria è stata approvata a dicembre 2022, per posti dell'Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni, profilo professionale Esperto servizi economico-finanziari, fermo restando il rispetto dei vincoli generali, valevoli per tutte le Amministrazioni Pubbliche, per lo scorrimento delle graduatorie a copertura di posti di analogo contenuto professionale rispetto a quelli oggetto di selezione e che non risultano istituiti né trasformati successivamente alla pubblicazione dell'avviso di selezione.

Tali graduatorie non sono soggette alle limitazioni normative relative allo scorrimento in quanto le selezioni di cui sopra sono state avviate, e per quella relativa ai posti dell'Area dei Funzionari e E.Q. anche conclusa, precedentemente all'entrata in vigore della modifica dell'art. 35 comma 5-ter del D.Lgs 165/2001 apportata dal Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75 convertito con modificazioni in Legge 10 agosto 2023 n.112, che ha introdotto il limite degli idonei assumibili pari al 20% dei posti messi a concorso e nei soli casi espressamente previsti (rinuncia all'assunzione, mancato superamento del periodo di prova o dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione).

- **Assunzioni mediante mobilità volontaria**

Per la copertura di posti vacanti in dotazione organica la Camera di commercio di Torino, su valutazione del Segretario Generale, potrà pubblicare uno o più avvisi di mobilità volontaria esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 da qualificare come "neutrale" per la finanza pubblica e pertanto rivolti a personale in servizio presso altri Enti soggetti a regime limitativo assunzionale da "turn over", basato su criteri e valori percentuali predefiniti ex lege, e non invece ad un regime vincolistico fondato su criteri di sostenibilità finanziaria.

- **Modifica del personale in termini di livello / inquadramento**

Si ritiene di attivare, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 31 dicembre 2025, salvo diverse previsioni normative, le procedure valutative straordinarie di progressione tra le Aree, cosiddette anche "in deroga", previste dell'articolo 52, comma 1-bis quinto periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, al fine di valorizzare il più possibile l'esperienza maturata dal personale in servizio, previa definizione delle necessarie relazioni sindacali

sulle procedure regolamentari attuative.

Strategia di copertura del fabbisogno

Alla luce delle ricognizioni effettuate in via preliminare con i dirigenti e delle esigenze organizzative da questi espresse, e considerato che del contenuto del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata data informazione alla parte sindacale, il budget assunzionale disponibile per l'anno 2024 verrà utilizzato per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

ASSUNZIONI 2024					
N.	AREA CONTRATTUALE	%	PROFILO PROFESSIONALE / TIPOLOGIA	COSTO ASSUNZIONI	COSTO ASSUNZIONI PERSONALE QUOTE D'OBBLIGO L. 68/1999
2	Funzionari e E.Q.	100%	Esperto servizi economico-finanziari	66.788,15	
1	Funzionari e E.Q.	90%	Esperto servizi amministrative anagrafici Reclutamento di "giovani" nella PA ai sensi del D.L. n. 44/2023 convertito in L. 21/6/2023 n. 74 e del DM 26/12/2023	30.054,67	
8	Istruttori	100%	Assistente servizi amministrativi e anagrafici	246.212,12	
1	Istruttori	15%	Assistente servizi amministrativi e anagrafici Trasformazione a full time del posto previsto nel PTF 2023-2025 come part-time 85%	4.616,48	
1	Istruttori	25%	Trasformazione, successivamente alla copertura, a full time del posto Assistente servizi amministrativi e anagrafici previsto nel PTF 2023-2025 come part-time 75%	7.694,13	
1	Istruttori	100%	Assistente servizi amministrativi e anagrafici Disabile art. 1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo		30.776,51
TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI				355.365,55	30.776,51
<i>Avanzo budget assunzionale 2024</i>				<i>2.436,27</i>	<i>72.954,59</i>

Nell'anno 2024, inoltre, come già anticipato precedentemente verranno avviate, ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis quinto periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16/11/2022, le procedure valutative straordinarie di Progressione tra le Aree, cosiddette "in deroga" in quanto consentono anche ai dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'Area contrattuale superiore e di adeguata esperienza professionale, di accedere all'Area superiore, valorizzando le esperienze e le professionalità maturate.

Tali progressioni saranno finanziate esclusivamente con le specifiche risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) nonché dell'art. 13 comma 8 del CCNL 16/11/2022 in misura non superiore a 46.505,99 euro, corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale non dirigente, senza dunque intaccare la capacità assunzionale destinata alle assunzioni dall'esterno.

In particolare, si intende attivare progressioni tra le Aree finalizzate alla copertura dei seguenti posti:

- n. 15 posti nell'Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni
- n. 6 posti nell'Area degli Istruttori.

PROGRESSIONI TRA LE AREE "IN DEROGA" ART. 13 COMMI 6-7-8 CCNL 16/11/2022				
N.	DA	A	DELTA COSTO TRA LE AREE quantificato sulla base dell'orientamento Aran CFL207 del 20/3/2023	COSTO PROGRESSIONI TRA LE AREE
15	Istruttori	Funzionari e E.Q.	1.978,42	29.676,30
6	Operatori esperti	Istruttori	2.562,21	15.373,26
21	TOTALE			45.049,56
<i>Avanzo budget 0,55% monte salari 2018 personale non dirigente pari a € 46.505,99</i>				<i>1.456,43</i>

Inoltre, su valutazione del Segretario Generale, si potrà procedere alla copertura di posti vacanti in dotazione organica, tramite pubblicazione di uno o più avvisi di mobilità volontaria esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 da qualificare come "neutrale" per la finanza pubblica e pertanto rivolti a personale in servizio presso altri Enti soggetti a regime limitativo assunzionale da "turn over", basato su criteri e valori percentuali predefiniti ex lege, e non invece ad un regime vincolistico fondato su criteri di sostenibilità finanziaria.

A fronte della scoperta di n. 1 posto della quota d'obbligo relativa al personale disabile art. 1 L. 68/1999 che si verificherà nel corso dell'anno 2024, quando saranno effettivamente realizzate tutte le assunzioni in itinere a valere sui precedenti Piani dei fabbisogni di personale (n. 17 assunzioni), si ritiene sin da ora di dare indicazione a provvedere alla relativa copertura mediante selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità volontaria art. 30 D.Lgs 151/2001, per n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area contrattuale degli Istruttori riservato a soggetti disabili di cui all'articolo 1 Legge n. 68/1999.

Si ritiene, infine, di rimodulare l'attuale dotazione organica, in termini di distribuzione per Area contrattuale di appartenenza delle unità previste ed entro i limiti finanziari della spesa potenziale massima, intervenendo con le seguenti modifiche:

- eliminare n. 6 posti vacanti nell'Area degli Operatori Esperti
- istituire n. 5 posti nell'Area degli Istruttori
- trasformare n. 1 posto nell'Area degli Istruttori da part-time 85% a full-time
- trasformare n. 1 posto nell'Area degli Istruttori da part-time 75% a full-time (solo dopo copertura)
- trasformare n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e E.Q. da full-time a part-time 90%.

La dotazione organica così rimodulata è la seguente:

RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024							
AREA CONTRATTUALE	RETRIBUZIONE TABELLARE	ONERI RIFLESSI (24,297%)	IRAP	COSTO UNITARIO	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA ANNO 2024	PART TIME	TOTALE SPESA POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA ANNO 2024
Dirigenti	€ 45.260,77	€ 10.997,01	€ 3.847,17	€ 60.104,94	7		€ 420.734,58
Funzionari e E.Q.	€ 25.146,71	€ 6.109,90	€ 2.137,47	€ 33.394,08	107		€ 3.573.166,56
					1	90%	€ 30.054,67
Istruttori	€ 23.175,61	€ 5.630,98	€ 1.969,93	€ 30.776,51	177		€ 5.447.442,27
					1	75%	€ 23.082,38

Operatori esperti	€ 20.620,72	€ 5.010,22	€ 1.752,76	€ 27.383,70	12		€ 328.604,40
Operatori	€ 19.806,92	€ 4.812,49	€ 1.683,59	€ 26.303,00	2		€ 52.606,00
TOTALE					307		€ 9.875.690,86
<i>Delta rispetto alla D.O. definita dal D.M. 16/2/2018</i>							€ -22.064,11
<i>Delta rispetto alla D.O. rimodulata giugno 2023</i>							€ - 9.142,58

Alle assunzioni di cui sopra, ad eccezione dell'assunzione del "giovane" ai sensi dell'art. 3-ter del DL. 44/2023 convertito in L. 74/2023 e del D.M. 26 dicembre 2023 da inquadrare nell'area dei Funzionari e E.Q. per la quale è prevista una specifica disciplina, si darà corso ricorrendo, in ordine subordinato tra loro, ai seguenti *canali* di reclutamento attraverso l'iter di seguito riportato:

- richiesta alle Camere di commercio piemontesi – in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 3 del D.Lgs 219/2016 e art. 7 del D.M. 8 agosto 2017, successivamente sostituito dal D.M. 16 febbraio 2018 – di eventuale personale in soprannumero nelle aree contrattuali e profili professionali di cui sopra;
- in subordine, avvio della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 finalizzata a consentire l'eventuale ricollocazione di personale in situazione di esubero o collocato in disponibilità presso altre Pubbliche Amministrazioni;
- per l'anno 2024, salvo modifiche normative, non effettuazione delle procedure di mobilità volontaria esterna previste dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 per il passaggio diretto di personale da altre Amministrazioni nei casi in cui è possibile scorrere una graduatoria dell'Ente vigente in relazione all'area contrattuale, alla tipologia e al profilo professionale da coprire, in quanto l'Ente ritiene di avvalersi della facoltà di cui all'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, come prorogata dal D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021, in base alla quale, fino al 31 dicembre 2024, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego è consentito dar corso a nuove assunzioni senza necessità di svolgere previamente dette procedure
- in ulteriore subordine, utilizzo laddove possibile delle graduatorie vigenti dell'Ente in relazione all'area contrattuale, alla tipologia e al profilo professionale da coprire;
- nel caso in cui, infine, le coperture dei posti previsti non potessero aver luogo attraverso l'utilizzo di uno dei canali di reclutamento sopra indicati, la Camera di commercio di Torino ricorrerà all'indizione di nuove specifiche procedure selettive.

Tutte le assunzioni previste nel presente Piano sulla base dei profili professionali attualmente vigenti, qualora in tutto o in parte realizzate dopo l'approvazione dei nuovi profili di competenza revisionati sulla base del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, verranno ricondotte dal Segretario Generale ai nuovi profili professionali sulla base del profilo maggiormente corrispondente in relazione alla collocazione interna e dell'attività concretamente da svolgere.

Per gli anni 2025 e 2026, gli spazi assunzionali restano vincolati alle disposizioni di legge relative al riassetto delle Camere di commercio nonché all'emanazione di un'eventuale nuova disciplina assunzionale. L'effettiva capacità assunzionale potrebbe inoltre variare in ragione della formalizzazione di ulteriori cessazioni nonché della parziale attuazione dei piani precedenti. Occorrerà dunque verificare l'evolversi della disciplina normativa regolante la materia del reclutamento di personale in ambito camerale.

In applicazione della normativa vigente è possibile ipotizzare i seguenti budget assunzionali per gli anni 2025 e 2026 e le correlate assunzioni:

FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNI 2025 E 2026					
AREA CONTRATTUALE	PART TIME	N. cessati	Budget assunzionale	Budget assunzionale vincolato per copertura quote d'obbligo L. 68/1999	Numero assunzioni possibili
Funzionari e E.Q.	100%	1	€ 33.394,08		
Istruttori	100%	4	€ 123.106,06		
Resti assunzionali anni precedenti			€ 2.436,28	€ 72.954,59	
ASSUNZIONI 2025 (su cessazioni certe 2024)			€ 158.936,41	€ 72.954,59	1 Dirigente (€ 60.104,94) + 3 Istruttori full time (€ 92.329,54) + 1 assunzione a copertura della quota d'obbligo disabili art. 1 L. 68/1999 (€ 30.776,51)
Dirigenti	100%	1	€ 60.104,94		
Funzionari e E.Q.	90%	1	€ 30.054,67		
Istruttori	100%	1		€ 30.776,51	
Resti assunzionali anni precedenti			€ 6.501,92	€ 42.178,07	
ASSUNZIONI 2026 (su cessazioni certe 2025)			€ 96.661,53	€ 72.954,58	3 assunzioni (da definire)

Il reclutamento di nuovo personale per gli anni 2025 e 2026 come sopra individuato verrà tendenzialmente confermato o deciso nei successivi PTF, salvo definire sin da ora l'eventuale assunzione di n. 1 nuovo dirigente nell'anno 2025 (a valere sulla spesa delle cessazioni certe 2024 che risulta capiente per l'assunzione del dirigente), che si renderà necessaria a fronte della possibile cessazione per pensionamento del Dirigente dell'Area Anagrafe Economica nel medesimo anno al fine di garantire continuità di copertura del posto dirigenziale in questione.

Nell'anno 2025 si verificherà nuovamente la scoperta nella quota d'obbligo relativa al personale disabile art. 1 L. 68/1999, a fronte di una cessazione afferente a tale quota, e pertanto la necessità di provvedere alla relativa copertura che verrà definita tuttavia nel successivo Piano.

Si riportano, infine, come espressamente previsto nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente Piano:

RISORSE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO	2024	2025	2026
Spesa del personale in servizio a tempo indeterminato rapportata al part-time	7.824.793,78	8.666.334,96	8.562.865,95
di cui:			
Personale comandato in entrata	-	-	-
Spesa espandibile del personale part-time per eventualità ritorno a tempo pieno	229.147,64	227.804,55	213.610,13
Possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre Amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro	-	-	-

Tipologie di lavoro flessibile:			
Personale a tempo determinato	-	-	-
Personale con contratto formazione-lavoro	-	-	-
Personale somministrato	-	-	-
In ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nel limite della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente più eventuali resti assunzionali (assunzioni ipotizzate per l'anno in proporzione al periodo di servizio)	535.358,71	148.942,14	255.597,94
di cui:			
Assunzioni del 2022 sulla spesa dei cessati 2021	253.941,82		
Assunzioni del 2023 sulla spesa dei cessati 2022	60.022,60		
Assunzioni del 2024 sulla spesa dei cessati 2023	221.394,29		
Assunzioni del 2025 sulla spesa dei cessati 2024		148.942,14	158.936,41
Assunzioni del 2026 sulla spesa dei cessati 2025			96.661,53
Assunzione categorie protette nel limite della quota d'obbligo a valere sul budget assunzionale ad esse riservato, nel limite della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente più eventuali resti assunzionali (assunzioni ipotizzate per l'anno in proporzione al periodo di servizio)	78.799,10	2.568,49	30.776,51
di cui:			
Assunzioni del 2022 sulla spesa dei cessati 2021	49.561,36		
Assunzioni del 2023 sulla spesa dei cessati 2022	24.108,32		
Assunzioni del 2024 sulla spesa dei cessati 2023	5.129,42		
Assunzioni del 2025 sulla spesa dei cessati 2024		2.568,49	30.776,51
Assunzioni del 2026 sulla spesa dei cessati 2025			-
Procedure di mobilità, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti)	-	-	-
TOTALE SPESA PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	8.668.099,23	9.045.650,14	9.062.850,53

Formazione

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

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

È stato un lungo percorso di cambiamenti, di cui alcuni recepiti nel nuovo CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022, che ha inciso sul piano delle regole organizzative, delle competenze e dei comportamenti, e che sono il presupposto per il necessario ripensamento in ottica agile delle logiche e delle pratiche agite dal personale, dalla dirigenza e dalle altre figure di coordinamento.

Il Piano di formazione traccia le prospettive per il triennio 2024-2026, con un focus più specifico sulle attività formative per l'anno 2024. In quest'ottica, garantendo da un lato continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi e dall'altro lato innovazione verso il futuro, e in considerazione degli emergenti bisogni organizzativi, professionali e individuali connessi all'organizzazione agile, il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali propone un Piano di formazione che intende, appunto, rappresentare un tangibile supporto alla crescita del personale e all'organizzazione agile/remoto che caratterizza e caratterizzerà l'Ente nel prossimo futuro.

Il piano di formazione e sviluppo delle competenze, le cui linee guida di riferimento sono state definite nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL 2019-2021 (confronto non attivato dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali del comparto e dell'area dirigenziale), è elaborato in coerenza con quanto previsto dalla normativa e dalla pianificazione strategica, in particolare:

- in applicazione della Direttiva Zangrillo del 23 marzo 2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" quale atto di indirizzo che promuove la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Camera di commercio di Torino, previa registrazione già effettuata nel corso del 2023, formalizzerà l'iscrizione del personale alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica. Syllabus, lanciato lo scorso 23 marzo 2023, è destinato ad essere il nuovo portale della formazione che possa garantire un processo di aggiornamento continuo.
- in applicazione della Direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" con la quale vengono fornite nuove indicazioni sulla formazione; ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

In applicazione della Direttiva si è proceduto pertanto per l'anno 2024 a promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze all'interno dell'Ente al fine di garantire almeno 24 ore di formazione annue/per dipendente. Tale obiettivo è stato pertanto assegnato a ciascun dirigente e sarà oggetto di valutazione al fine del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Il Piano della formazione è stato inviato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per gli aspetti informativi e consultivi previsti dalla norma.

Il Piano della formazione deve rispondere alle seguenti finalità:

- valorizzare il patrimonio professionale presente al fine di favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle potenzialità
- integrare la programmazione formativa con le strategie dell'Ente e le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
- programmare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative per garantire pari opportunità di accesso ed un uso razionale e mirato delle risorse
- supportare il processo di monitoraggio e di valutazione dei risultati della formazione in termini di efficacia, gradimento, apprendimento anche per migliorare la successiva programmazione
- favorire il benessere, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e della valorizzazione delle differenze di genere

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali (transizione digitale)
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti
- favorire la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l’attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

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

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

Con riferimento alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze trasversali, in linea con le strategie dell’Ente e le esigenze formative espresse dal management, le principali iniziative che si segnalano per il 2024 sono le seguenti:

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell’Ente e comunicazione istituzionale
Azione #01	Formazione lavoro agile/da remoto
Beneficiari	i dipendenti che sottoscriveranno in corso d’anno accordo individuale per l’effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile/da remoto
Tempi di attuazione	entro 10 gg dalla data di avvio dell’accordo individuale
Risorse destinate al progetto	Docenza interna/esterna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Piattaforme di comunicazione - Strumenti utilizzati dall’Ente per operare in modalità agile/da remoto - Diffusione modelli organizzativi e lavoro in autonoma e sulle dinamiche di lavoro in remoto

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'Ente e comunicazione istituzionale
Azione #01	Transizione digitale: valorizzazione competenze digitali (riqualificazione o potenziamento delle competenze trasversali)
Beneficiari	100% del personale dell'Ente sui 2 moduli obbligatori
Tempi di attuazione	Entro dicembre 2024
Risorse destinate al progetto	Piattaforma Syllabus in modalità e-learning
Contenuti	<p>Per tutti i dipendenti (moduli obbligatori):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proteggere i dispositivi - Proteggere i dati personali e la privacy <p>Su individuazione di ciascun responsabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestire dati, informazioni e contenuti digitali - Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Conoscere gli Open Data - Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione - Comunicare con cittadini, imprese ed altre PA - Conoscere l'Identità digitale - Erogare servizi on-line - Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale - Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'Ente e comunicazione istituzionale
Azione #01	Prevenzione della corruzione
Beneficiari	dirigenti, dipendenti incaricati di EQ e/o tutti i dipendenti
Tempi di attuazione	entro dicembre 2024 almeno 1 persona per settore in base alle aree a rischio (corsi obbligatori previsti a catalogo da Si. Camera)
Risorse destinate al progetto	docenza interna/esterna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti (in particolare a seguito di assunzione ed in ogni caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori nonché in caso di trasferimento), e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica pubblica/comportamento etico e della legalità (anche

	<p>attraverso pillole formative/video da pubblicare su Intracam per diffondere a tutto il personale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio (corsi obbligatori previsti a catalogo da Si. Camera), 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
--	---

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'Ente e comunicazione istituzionale
Azione #01	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro aggiornare tutte le informazioni generali e specifiche dell'Ente per migliorare le condizioni di lavoro e salvaguardare la sicurezza del dipendente, anche per prevenire possibili cause di infortunio, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.
Beneficiari	i nuovi addetti lotta antincendio e primo soccorso, gli addetti già designati (aggiornamento ogni tre anni), i dirigenti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuovo incarico), i lavoratori (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova assunzione), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aggiornamento annuale o formazione in caso di nuova nomina), i preposti (aggiornamento quinquennale o formazione in caso di nuova nomina) nonché i dipendenti che per la loro attività sono soggetti a rischi specifici come individuati in dettaglio nel DVR.
Tempi di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> - entro dicembre 2024 seguendo le scadenze degli aggiornamenti previsti ovvero entro due mesi dalla designazione/nomina - entro 60 giorni dall'assunzione ovvero dall'inizio del periodo di tirocinio viene erogata la formazione generale
Risorse destinate al progetto	docenza esterna/interna. La formazione generale viene erogata dal medico competente e dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione rientrando tra i compiti specifici.
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - corso generale sulla sicurezza anche in modalità e-learning per i nuovi inseriti nell'Ente - corso di aggiornamento per i lavoratori - corso di nuova nomina o di aggiornamento per il datore di lavoro ed i dirigenti e partecipazione ad iniziative formative qualora ne ravvisino la necessità - corso di nuova nomina per addetti lotta antincendio (rischio 2) - corso di nuova nomina o di aggiornamento per addetti al primo soccorso (azienda del gruppo B) - corso di nuova nomina o di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - corso di nuova nomina o di aggiornamento per i preposti - corsi per alcune tipologie di dipendenti a seguito di eventuale aggiornamento del DVR adottato dall'Ente - corso per uso defibrillatori

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

<p>Azione ☞#01</p>	<p>Pari opportunità e varie - Benessere organizzativo</p> <p>favorire il ben-essere organizzativo in particolare favorire il reinserimento delle dipendenti al rientro della maternità al fine di aggiornarle sui cambiamenti organizzativi, gestionali e normativi avvenuti all'interno dell'Ente attraverso incontri sia con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali sia con il responsabile e/o tutor del proprio Settore di assegnazione. Il progetto parte dal momento in cui la dipendente si assenta dal lavoro per la maternità obbligatoria e si sviluppa attraverso uno scambio continuo di informazioni con il responsabile del Settore su aggiornamenti/novità/approfondimenti che possano impattare sulla sua attività.</p> <p>Favorire, nel complesso, il miglioramento del "clima lavorativo" esistente all'interno dell'Ente improntandolo sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici perseguendo l'obiettivo di una organizzazione del lavoro più efficiente e più in generale il miglioramento della qualità dei servizi offerti anche attraverso l'organizzazione di una formazione mirata ad accrescere le competenze manageriali a favore della cultura della conciliazione.</p> <p>Assicurare alle persone pari dignità sul lavoro e realizzare azioni positive di sostegno e di prevenzione di ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro (mobbing) e di ogni forma di discriminazioni dirette e indirette riferite al genere e non solo</p>
<p>Beneficiari</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le dipendenti al rientro della maternità - tutti i dipendenti - i componenti del CUG (con specific budget a loro destinato)
<p>Tempi di attuazione</p>	<p>entro una/due settimane dal rientro in servizio su richiesta dei dipendenti su richiesta per i componenti del CUG</p>
<p>Risorse destinate al progetto</p>	<p>Sportello di ascolto Piattaforma Syllabus in modalità e-learning docenza interna/esterna</p>
<p>Contenuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riforma Mentis: sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, con l'obiettivo di far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni. - aggiornamento sui più recenti interventi di razionalizzazione normativa adottati nelle PP.AA. in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing - aggiornamenti organizzativi e gestionali interni - Servizio di ascolto quale attività di sostegno psicologico, di counselling e/o di coaching

<p>Obiettivo</p>	<p>Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'Ente e comunicazione istituzionale</p>
<p>Azione ☞#01</p>	<p>Progetto neo-assunti</p>

Beneficiari	dipendenti neo assunti 2023-2024
Tempi di attuazione	possibilmente entro il 1° anno dall'assunzione
Risorse destinate al progetto	docenza esterna/interna
Contenuti	<p>il Piano di inserimento per il personale neo-assunto è articolato su un duplice livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione sulle competenze trasversali il cui percorso è finalizzato a diffondere la conoscenza del sistema camerale - formazione sulle competenze specialistiche, finalizzata allo sviluppo delle conoscenze professionali necessarie a svolgere la propria attività in base alla struttura organizzativa di destinazione

Obiettivo	Ambito strategico 1. SISTEMA CAMERALE PER LE IMPRESE 1.1 LA MACCHINA DELLE CAMERE DI COMMERCIO 1.2 LA COMUNICAZIONE Attività amministrativa dell'Ente e comunicazione istituzionale
Azione #01	Percorso operativo tenuto da psicologo/counsellor/coach quale supporto al management
Beneficiari	management dell'Ente
Tempi di attuazione	entro il 2024
Risorse destinate al progetto	docenza esterna
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> - Team building - Gestione collaboratori - Leadership istituzionale - Dispersione produttività - Rapporto Dir/responsabili

Formazione finanziata

L'Ente da alcuni anni aderisce ai percorsi di riqualificazione del personale pubblico, organizzati e finanziati da INPS nell'ambito dell'iniziativa Valore P.A.: ai percorsi di formazione, attivati presso le Università aderenti parteciperanno nel 2024 due unità selezionate in relazione alle tematiche oggetto di approfondimento rispetto alla mansione svolta.

Nello specifico, le materie oggetto di approfondimento nell'ambito dei percorsi VALORE P.A. attivati sono le seguenti:

- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)
- La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l'informatica (primo livello).

In parallelo, l'Ente continua ad aderire alle iniziative di formazione organizzate da Unioncamere nazionale, nell'ambito delle Linee di sviluppo e potenziamento delle professionalità camerali: in particolare per l'anno 2024 saranno attivati i seguenti cicli formativi:

- modello di gestione per competenze per sostenere e facilitare la diffusione del modello all'interno del sistema camerale

- iniziative per il middle management ed il personale camerale suddivise nelle seguenti direttrici:
- una collaborazione con l'Università delle Marche per un corso con l'obiettivo di indurre le figure di responsabilità (dirigenti ed EQ) ad un'interazione simulata con la gestione dei processi di servizio rivolti all'utenza in una logica vicina a quella di quest'ultima, di tipo "imprenditoriale"
- una collaborazione con il Politecnico di Milano, con il quale verrà affrontato un percorso volto ad offrire una panoramica degli aspetti più rilevanti della digitalizzazione applicata al settore pubblico ed a consentire l'acquisizione di conoscenze e competenze sullo stato dell'arte e sulle metodologie funzionali alla gestione della trasformazione digitale dell'ente pubblico
- una convenzione sperimentale con la Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione su aspetti quali organizzazioni data driven, formazione al ruolo per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ed orientamenti operativi sull'utilizzo delle opportunità dei fondi strutturali europei e del fondo coesione e sviluppo.

Con riferimento alla formazione finalizzata a sviluppare le competenze specifiche ciascun dirigente potrà programmare interventi di formazione specifica nelle materie di principale interesse nella propria Area finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali, con particolare riguardo a quelle di natura specialistica, il cui apprendimento richiede un'apposita formazione per consentirne una migliore applicazione nell'ambito del contesto lavorativo.

Sarà, quindi, attiva ininterrottamente un'azione di ascolto di tutti gli stakeholder interni al fine della rilevazione, analisi e verifica delle esigenze formative in relazione alle linee di attività di specifica competenza, attivando la collaborazione dei dirigenti e del personale incaricato di posizione organizzativa.

Saranno inoltre rilevate le manifestazioni di preferenze formative da parte del singolo, poi condivise con il responsabile e che andranno, anche quest'ultime, ad alimentare il Piano di formazione.

La richiesta di partecipazione ad interventi formativi dovrà essere indirizzata al Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali che ne curerà il coordinamento, previa autorizzazione del Segretario Generale.

Al fine di una efficace pianificazione formativa, il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali ha suddiviso, in base al numero dei dipendenti assegnati alla struttura, il budget destinato alla formazione specifica tra le aree organizzative.

5. MODALITÀ DI MONITORAGGIO

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

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

Relativamente alle **attività di prevenzione della corruzione**, ciascun dirigente è tenuto tramettere al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT, ruolo ricoperto dal Segretario Generale) una relazione annuale avente ad oggetto lo stato di attuazione del Piano nell'ambito dei processi di competenza, evidenziando anche le eventuali proposte di modifica e/o di integrazione di quanto previsto nel Piano e, in particolare, nel Registro del rischio. I contenuti minimi della relazione potrebbero essere oggetto di revisione nel corso del 2024.

In tale sede è anche possibile avanzare proposte sulla modifica delle misure di prevenzione che tengano conto *"della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione"* (PNA 2022).

L'RPCT effettua inoltre un monitoraggio periodico circa il rispetto delle misure di prevenzione, che per l'anno 2024 riguarderà in particolare i processi/attività specificate nella tabella sottostante.

Piano di monitoraggio misure prevenzione - annualità 2024			
Processi/attività	Misure oggetto di verifica	Modalità di svolgimento della verifica	Periodicità
(SCHEDE RISCHIO AREA A) Acquisizione del personale: procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato, selezioni interne e procedure di mobilità. Attività: Approvazione del bando con definizione dei titoli di studio per partecipare e delle materie oggetto delle prove	MU5-Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico dirigente.	Puntuale	Annuale
(SCHEDE RISCHIO AREA B) DA DEFINIRE	-	-	
(SCHEDE RISCHIO AREA C) Attività connesse alle autorizzazioni dei centri tecnici per tachigrafi	MU25-Controlli a campione pratiche presentate	Puntuale	Annuale

analogici e digitali <i>Attività:</i> Verifica dei requisiti impresa che richiede una nuova autorizzazione o variazione autorizzazione esistente (sede operativa, denominazione, etc..)			
(SCHEDA RISCHIO AREA C) Operazioni d'ufficio <i>Attività:</i> Verifica presupposti per l'avvio del procedimento	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	A campione	Annuale
(SCHEDA RISCHIO AREA C) Operazioni d'ufficio <i>Attività:</i> Redazione della segnalazione al Giudice del Registro	MU21 - Previsione della presenza di più addetti in occasione dello svolgimento di procedure a rischio anche se la responsabilità del processo è affidata ad uno solo di essi	A campione	Annuale
(SCHEDA RISCHIO AREA D) Osservatori economici: Servizi di informazione economica a supporto della competitività delle pmi <i>Attività:</i> Normalizzazione ed elaborazioni dati	MU22- Programmazione ed effettuazione di controlli a campione sulle modalità di esercizio dell'attività	A campione	Annuale
(SCHEDA RISCHIO AREA H) Conferimento incarichi individuali di collaborazione <i>Attività:</i> Pubblicazione della procedura comparativa, ricevimento candidature e relativa istruttoria, eventuale esclusione candidati sprovvisti dei requisiti richiesti ai fini del conferimento	MO1 – trasparenza	Puntuale	Annuale

La **trasparenza** (e, in particolare, la correttezza delle pubblicazioni obbligatorie) sono oggetto di un monitoraggio annuale da parte dell'OIV su specifici adempimenti individuati annualmente dall'ANAC. La struttura interna effettua inoltre ulteriori controlli a campione sia sulla sezione "Amministrazione trasparente" sia, più in generale, sulle pagine del sito per verificarne la completezza, la tempestività ed il rispetto delle regole editoriali.

*o*o*

All. 1 Registro del rischio

All. 2 Tabella obblighi pubblicazione