

# Il Piano della performance 2021/2023(2021)

Approvato con Delibera di Giunta n.5 del 29/01/2021

PF	REMES	SA	3
1.	PRE	SENTAZIONE DELLA CCIAA	5
	1.1	Mission e principali attività	5
	1.2	Organizzazione e personale	7
	1.3	Bilancio. Le risorse economiche	20
2.	AN	ALISI DEL CONTESTO ESTERNO	25
3.	PIA	NIFICAZIONE	32
	3.0 Al	bero della Performance	33
	3.1 Pi	anificazione triennale. Gli obiettivi strategici	35
	3.2 Pr	ogrammazione annuale. Gli obiettivi operativi	39
	3.3 Ar	nalisi di genere	49
4.	DAI	LLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	50
Αl	legati:		51

## **PREMESSA**

Il Piano della performance è un documento di programmazione triennale che, in attuazione del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche, si inserisce nel più ampio «Ciclo di gestione della Performance», il cui scopo è consentire alle Amministrazioni pubbliche di misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Il fine ultimo è quello di rendere partecipe la comunità di riferimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo chiarezza e intelligibilità verso i suoi interlocutori: le imprese, le associazioni, le istituzioni, i consumatori, i lavoratori dipendenti, i singoli cittadini e tutti i portatori di interesse rilevanti, nella consapevolezza della necessità di esplicitare e condividere con questi ultimi tutta l'azione camerale.

Inoltre, si pone quale strumento volto a indirizzare e gestire, nell'arco del prossimo triennio, il miglioramento dei risultati perseguiti dall'Ente e dalla struttura, alla luce delle attese degli stakeholder e in funzione di trasparenza e rendicontabilità nel perseguimento della propria missione istituzionale.

Il quadro normativo di riferimento in cui si inserisce la programmazione 2021 dell'Ente è quello definito dalla Legge n. 580/93 come modificata dal D.Lgs. n. 23/2010 e, da ultimo, dal D.Lgs. n. 219/2016 che è intervenuto, tra l'altro, sul ruolo e le funzioni delle Camere di commercio.

Il Piano della performance 2021/2023 è stato elaborato nell'ottica di assicurare continuità al programma pluriennale ed è allineato agli indirizzi programmatici delle linee di mandato 2016/2020 (delibera di Consiglio n. 26 del 20/12/2016 e delibera di Consiglio n. 25 del 17/11/2017 di aggiornamento) e alla Relazione previsionale e programmatica 2021 (delibera di Consiglio n. 26 del 30 ottobre 2020).

Il documento è stato predisposto sulla base delle "Linee guida" definite da Unioncamere a novembre 2019, con la collaborazione e supervisione del Dipartimento della Funzione Pubblica. Le stesse sostituiscono le delibere n. 112/2010, n. 1/2012, paragrafo 5, n. 6/2013, paragrafi 3.1 e 3.6.1.A e le Linee guida Unioncamere per la Redazione del Piano della performance (2010). Inoltre, si superano le prescrizioni della delibera n. 23/2013 per le parti non più coerenti con le modifiche nel frattempo intervenute nel quadro regolatorio.

Il documento integra, all'Allegato 2, il Piano di Azioni positive per il triennio 2021/2023, sviluppato alla luce delle indicazioni di cui alla Direttiva 2 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione. Tale Direttiva, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le PA in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, prevede che le pubbliche amministrazioni debbano aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano triennale di azioni positive, anche come allegato al Piano delle performance.

Il paragrafo "Organizzazione e personale", inoltre, è stato integrato con la descrizione del modello organizzativo sperimentale adottato dall'Ente per l'attuazione del lavoro agile presso la Camera di commercio del Molise, avviato durante la fase di emergenza sanitaria a decorrere dal 2020 e tuttora in corso. Tale modello elaborato sulla base delle indicazioni operative fornite da Unioncamere, sarà successivamente aggiornato e sviluppato nel previsto POLA - Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, tenendo in considerazione le specifiche Linee Guida approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica

#### il 9 dicembre 2020.

Ai fini della gestione delle attività operative di pianificazione, rilevazione, validazione, misurazione e valutazione degli obiettivi/indicatori, la Camera di Commercio del Molise si avvale della piattaforma denominata «SISTEMA INFORMATIVO INTEGRATO PER LE CCIAA» messa a disposizione da Unioncamere nazionale, la cui documentazione è allineata ai contenuti delle predette Linee guida.

#### 1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA

Il decreto di riforma n. 219/2016 conferma il ruolo di autonomie funzionali per le Camere di Commercio e individua una serie di funzioni, che rendono moderna e innovativa la loro mission ponendole al centro delle politiche per le imprese e per lo sviluppo locale. La Camera di Commercio del Molise si colloca perfettamente in tale quadro, qualificandosi quale ente autonomo di diritto pubblico, portatore degli interessi dei diversi settori economici presenti sul territorio regionale, con la peculiare funzione di promuovere lo sviluppo dell'economia regionale supportando le attività delle imprese, di concerto con le associazioni di categoria e le istituzioni locali.

Nei paragrafi successivi sono illustrate:

- 1.1 Mission e principali attività
- 1.2 Organizzazione e personale
- 1.3 Bilancio. Le risorse economiche

# 1.1 Mission e principali attività

### Chi siamo

La Camera di Commercio del Molise, in virtù della legge 580/1993 e successive modifiche, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale. Istituita con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 4 marzo 2015, svolge, nell'ambito territoriale regionale, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese e delle economie locali, favorendone l'apertura ai mercati nazionali e internazionali e valorizzando – secondo il principio di sussidiarietà – l'autonomia e l'attività delle associazioni imprenditoriali, professionali, sindacali, dei consumatori, nonché delle altre formazioni sociali.

#### Cosa facciamo

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha innovato la Legge 580/1993 precisando e modificando all'art. 2, le competenze delle CCIAA assegnandone alcune che riprendono in misura sostanzialmente immutata quelle già svolte, di natura sia amministrativa che economica, come ad esempio la pubblicità legale e di settore, attraverso la tenuta del registro imprese e degli altri registri ed albi; formazione e gestione del fascicolo informatico di impresa e funzioni – ove delegate – di punto unico di accesso telematico per le imprese; l'informazione economica; il sostegno alla competitività delle imprese e dei territori; la tutela del consumatore e della fede pubblica attraverso attività di vigilanza e controllo, nonché di regolazione del mercato.

Il Ministero dello sviluppo economico con decreto 7 marzo 2019 ha approvato la mappa dei servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'art.2 comma 2 della Legge n.580 del 1993 e s.m.i. nonché quelli che è tenuto a svolgere in modo prioritario con riguardo alle funzioni promozionali di cui al medesimo art. 2, indicando, tra queste, le attività relative a "Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura", "Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa e "qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni". Il Decreto è entrato in vigore dal 30 aprile 2019.

Le Camere possono svolgere alcune attività oggetto di convenzione con le regioni ed altri soggetti pubblici e privati stipulate compatibilmente con la normativa europea. Tali attività riguardano, tra l'altro, gli ambiti della

digitalizzazione, della qualificazione aziendale e dei prodotti, del supporto al placement e all'orientamento, della risoluzione alternativa delle controversie.

In sintesi, a seguito del citato decreto, dunque, le funzioni svolte dagli enti camerali sono:



#### La mission

La missione della Camera di Commercio del Molise si esplicita in una serie di attività che vedono l'Ente operare in collaborazione sia con soggetti pubblici che privati.

La missione trova una sua puntuale esplicitazione nella lettura dello Statuto camerale (art. 2) approvato con deliberazione di Consiglio n. 16 del 25 luglio 2016 e da ultimo aggiornato il 16 luglio 2020 con deliberazione n.16.

La Camera di Commercio, in quanto Ente esponenziale e di autogoverno del sistema delle imprese del territorio regionale, opera per:

a. promuovere e favorire la modernizzazione,l'internazionalizzazione e lo sviluppo economico del territorio e del sistema delle imprese in esso presenti;

b. coordinare, promuovere e sostenere le iniziative volte allo sviluppo economico;

- c. tutelare e perseguire una economia aperta che assicuri le pari opportunità e la dignità dell'impresa e del lavoro;
- d. recepire e fare proprie le istanze, i bisogni e gli interessi del sistema delle imprese e dei consumatori, manifestati anche attraverso le libere associazioni e sostenerli nei confronti di ogni altro Ente o istituzione a

livello locale, regionale, nazionale, europeo ed internazionale;

- e. svolgere ogni utile azione per favorire lo sviluppo e l'ampliamento del mercato del lavoro, anche attraverso la concertazione con le componenti istituzionali, sociali ed economiche nell'ambito della ambito territoriale regionale;
- f. promuovere la collaborazione con tutte le istituzioni pubbliche e private, anche a livello internazionale, preposte o interessate allo sviluppo economico del territorio;
- g. favorire l'innovazione e lo sviluppo tecnologico e produttivo;
- h. concorrere al rafforzamento della competitività del territorio, perseguendo una politica di promozione dello sviluppo e del rinnovamento del patrimonio infrastrutturale civile ed industriale, da realizzarsi anche stimolando il coinvolgimento di capitali privati;
- i. favorire l'affermazione del mercato, della concorrenza, della trasparenza, della libertà d'impresa e di iniziativa economica;
- j. tutelare i soggetti imprenditori o consumatori dalle forme di inquinamento e/o abuso delle condizioni di libero mercato della trasparenza e dell'autenticità dell'informazione e della provenienza dei prodotti;

k promuovere e valorizzare la cultura d'impresa, della qualità e della sicurezza;

- L favorire e promuovere la cooperazione e l'associazionismo;
- m.favorire e sostenere l'informazione economica, la formazione imprenditoriale, lo studio e la ricerca finalizzata allo sviluppo delle imprese e del territorio;
- n. garantire imparzialità e terzietà rispetto a tutti i soggetti del mercato.

# 1.2 Organizzazione e personale

#### **ORGANI**

Ai sensi della L.580/1993 e s.m.i., sono organi della Camera di Commercio del Molise:

- 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, ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e ad uno dei liberi professionisti. Il Consiglio della Camera di Commercio del Molise, insediatosi il 18 gennaio 2016, ha terminato il mandato quinquennale il 17 gennaio 2020 ed opera attualmente in regime di prorogatio fino alla nomina dei nuovi consiglieri per i quali è tuttora in corso la procedura di rinnovo;
- la **Giunta**, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da 8 membri eletti dal Consiglio camerale;
- il **Presidente**, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale dell'Ente;

• il Collegio dei Revisori, organo preposto all'esercizio delle funzioni di 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. E' composto da tre membri effettivi e tre supplenti designati, rispettivamente, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, dal Ministero dello Sviluppo Economico e dal Presidente della giunta regionale.

L'Ente si avvale, inoltre, di un **Organismo con funzioni analoghe all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance**, nella forma di organo monocratico e con funzioni analoghe a quelle di cui all'art. 14 comma 4 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. L'Organismo, con funzioni consultive e tecniche, è tenuto a svolgere un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di integrazione e trasparenza previsti per le amministrazioni pubbliche.

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con determinazione d'urgenza n. 5 del 24 marzo 2020, il Presidente ha approvato la modifica dell'assetto macro strutturale dell'Ente, in ordine alle competenze e alle funzioni assegnate alle Aree dirigenziali già presenti nella struttura organizzativa dell'ente (macro-struttura), determina sottoposta poi alla ratifica della Giunta camerale nella riunione del 30 marzo 2020.

La revisione dell'assetto organizzativo macro-strutturale è stata formulata alla luce delle linee generali di indirizzo fornite dalla Giunta camerale nonché dell'analisi delle funzioni operata, a livello di sistema camerale, con la mappa dei processi predisposta da Unioncamere e recepita, per i processi e gli ambiti cd. Primari, dal Decreto MISE 7 aprile 2019. il decreto infatti , in vigore dal 30 aprile 2019, ha approvato la mappa dei servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'art.2 comma 2 della Legge n.580 del 1993 e s.m.i. nonché quelli che è tenuto a svolgere in modo prioritario con riguardo alle funzioni promozionali di cui al medesimo art. 2, indicando, tra queste, le attività relative a "Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura", "Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa e "qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni".

La nuova articolazione della macro-struttura conferma la presenza delle due Aree dirigenziali preesistenti, oltre che del Segretario Generale, pur modificandone le competenze, attraverso la diversa collocazione di una Unità Operativa, l'assegnazione di ulteriori funzioni alle Aree e lo spostamento di altre competenze e funzioni tra le stesse.

Al vertice della struttura camerale vi è il Segretario generale che ha, altresì, la responsabilità delle Aree dirigenziali presenti nella stessa nonché la direzione dell'Azienda Speciale "SERM", organismo strumentale della Camera di Commercio del Molise ai sensi dell'art. 2 comma 5 della legge n. 580/93 come da ultimo modificata dal d.Lgs. n. 219/2016.

All'interno di ogni Area sono previsti due servizi a ciascuno dei quali è associata un'area di posizione organizzativa, I livello intermedio di responsabilità posto tra le unità operative e le aree dirigenziali. Un'ulteriore area di posizione organizzativa è collocata su una unità operativa in staff al Segretario Generale.

In particolare, l'assetto organizzativo, approvato con determina n.43 del 30/03/2020, risulta così definito:

#### in staff al SEGRETARIO GENERALE

U.O. Comunicazione, Segreteria direzionale, Ufficio relazioni con il pubblico

#### in line

AREA DIRIGENZIALE "A" - SVILUPPO DEL SISTEMA ECONOMICO, SERVIZI DIGITALI, SERVIZI GENERALI E DI SUPPORTO a cui fanno capo tre unità operative semplici (U.O) e due Servizi:

- U.O. Promozione e sviluppo del turismo e valorizzazione del patrimonio culturale
- U.O. Servizi per la digitalizzazione
- U.O. Orientamento al lavoro ed alle professioni Rilevazioni statistiche e osservatori economici **Servizio " PERFORMANCE, CONTROLLO E AFFARI GENERALI"** 
  - U.O. Performance camerale Anticorruzione e trasparenza Organizzazione camerale
  - U.O. Gestione e supporto agli organi Gestione documentale Affari generali e legali

#### Servizio "GESTIONE RISORSE"

- U.O. Gestione giuridica ed economica del personale
- U.O. Acquisti Patrimonio e servizi di sede
- U.O. Diritto annuale, contabilità e finanza

# AREA DIRIGENZIALE "B" - ANAGRAFE E SERVIZI DI REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO a cui fanno capo i due seguenti Servizi:

#### Servizio "REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO"

U.O. Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato -

Tutela della proprietà industriale - Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti - Metrologia legale - Registro nazionale protesti -

Rilevazione Prezzi e tariffe - Servizi di composizione delle controversie

U.O. Ambiente e Sviluppo sostenibile - Servizi di composizione delle situazioni di crisi

U.O. Sanzioni

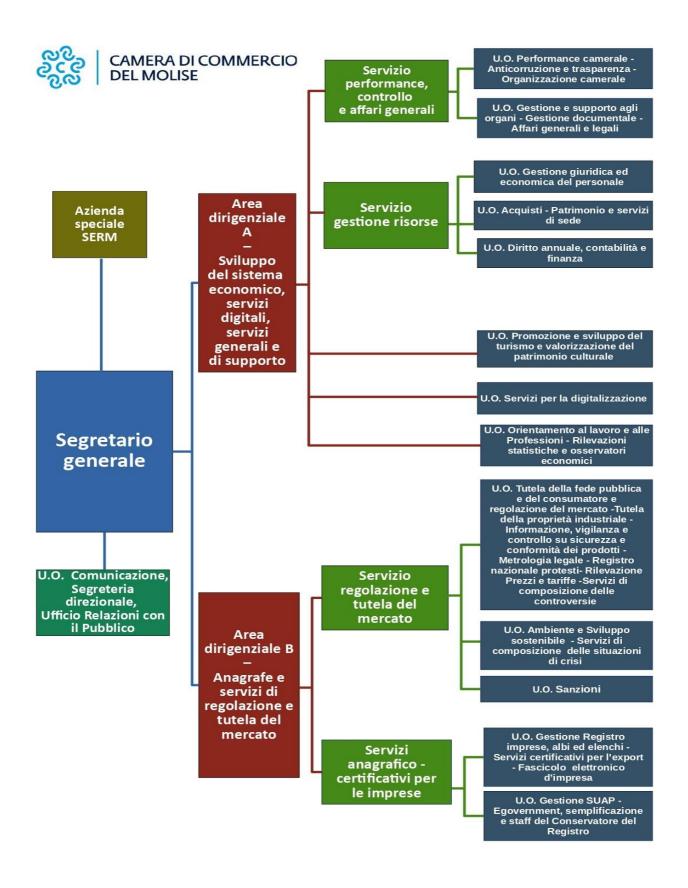
#### Servizio "SERVIZI ANAGRAFICO-CERTIFICATIVI PER LE IMPRESE"

- U.O. Gestione Registro imprese, albi ed elenchi Servizi certificativi per l'export Fascicolo elettronico d'impresa
- U.O. Gestione SUAP Egovernment, semplificazione e staff del Conservatore del Registro

Con la determina suddetta sono state istituite, inoltre, le aree di posizione organizzativa i cui incarichi sono stati conferiti con determinazione dirigenziale n.50 del 30/03/2020.

Infine il Segretario generale ha provveduto ad assegnare il personale della Camera di Commercio del Molise alle Unità Operative presenti nella struttura organizzativa dell'Ente, completandone così il percorso di revisione.

Il vigente organigramma (allegato A determinazione dirigenziale n. 43 del 30/03/2020), che rappresenta la struttura organizzativa dell'Ente camerale è pertanto così articolato:



#### Risorse umane

Al 1° gennaio 2021 l'organico della Camera di Commercio del Molise è di n. 49 unità (n. 22 uomini e n. 27 donne) con contratto a tempo indeterminato. In particolare, la composizione è la seguente:

- n. 2 dirigenti, di cui n.1 con incarico di Segretario Generale e n.1 collocato in aspettativa senza assegni ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, e dell'articolo 23-bis del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente;
- n. 12 di categoria "D";
- n. 28 di categoria "C", di cui n.1 in comando presso altra amministrazione;
- n. 4 di categoria "B";
- n. 3 di categoria "A".

Non è presente nell'Ente personale con contratto a tempo determinato né con altre forme flessibili di lavoro.

È assicurata la copertura della quota obbligatoria di riserva di cui alla Legge n. 68/1999 sul diritto al lavoro dei disabili.

Al fine di conciliare la sfera lavorativa e la sfera familiare dei dipendenti, dal 2017, in continuità con la precedente esperienza avviata dalla Camera di Commercio di Campobasso, è stato approvato il Piano triennale di utilizzo del telelavoro, che sviluppa il progetto sperimentale nell'ambito delle attività di istruttoria, protocollazione e archiviazione delle pratiche telematiche del Registro delle Imprese. Su tale progetto è impiegata una unità di categoria "C".

Per le attività in conto terzi e in particolare per la tenuta dell'Albo Gestori ambientali per conto del Ministero dell'Ambiente, l'Ente, per l'anno 2021, continuerà ad avvalersi della collaborazione della società partecipata Ecocerved. Pertanto, gli oneri a ciò correlati saranno posti a diretto carico di tale gestione e rendicontati ai fini del rimborso.

La scheda seguente sintetizza i risultati dell'analisi quali - quantitativa delle risorse umane in servizio al 31/12/2020, data di rilevazione a cui si riferisce il dato.

L'analisi si compone di tre parti:

## 1. Analisi dei caratteri qualitativi/quantitativi, sintetizzata dai seguenti indicatori

Indicatori	Valore al 31/12/2020
Età media del personale (anni)	53,68
Età media dei dirigenti (anni)	61
Tasso di crescita unità di personale nel quinquennio (31.12.2015/31.12.2020)	0,13%
% di dipendenti (non dirigenti) in possesso di laurea	55,32%
% di dirigenti in possesso di laurea	100,00 %

# 2. Analisi Benessere organizzativo, sintetizzata dai seguenti indicatori

Indicatori	Valore al 31/12/2020
------------	----------------------

00%
04%
00%
297,05
),00%
(

# 3. Analisi di genere, sintetizzata dai seguenti indicatori

Indicatori	Valore al 31/12/2020
% di dirigenti donne rispetto al totale del personale dirigente	50,00%
% di donne rispetto al totale del personale	55,10%
Stipendio medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	D € 0,00
amgente e nony	ND € 2.494,58
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100,00%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	D 59
Hon	ND 52,12
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	59,25%

Le politiche di valorizzazione del capitale umano e di gestione della conoscenza hanno acquisito nel tempo una notevole importanza nella consapevolezza che le risorse umane rappresentano un elemento cruciale nello sviluppo delle nuove tecnologie e nel loro efficace utilizzo.

Pertanto, anche la formazione è una "leva" indispensabile nella gestione del personale. Le Amministrazioni pubbliche, infatti, sono chiamate a garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi che non può essere disgiunta da un costante incremento della conoscenza e dello sviluppo delle competenze.

La programmazione della formazione deve però essere rapportata alla disponibilità delle risorse a tal fine destinabili che, a decorrere dall'anno 2011, hanno subito una drastica riduzione ad opera dell'art. 6 comma 13 del D.L. 30.05.2010, n. 78, convertito in legge 30.07.2010, n. 122 che ha cristallizzato il costo annuo sostenibile per attività di formazione esclusiva nella misura del 50% di quanto speso allo stesso titolo nell'anno 2009. L'Ente dovrà, quindi, programmare in modo oculato la formazione, in funzione delle effettive esigenze, in relazione agli obiettivi da raggiungere ed al rapporto costo/beneficio.

Pur con i limiti citati, la formazione garantita è da sempre in linea sia con un costante adeguamento delle competenze e delle professionalità esistenti ai mutamenti normativi sia con gli obiettivi di miglioramento dei servizi in termini di semplificazione e sviluppo e/o innovazione a favore degli utenti interni ed esterni.

L'Ente potrà garantire la formazione sulle tematiche specifiche che coinvolgono il sistema camerale, facendo ricorso sia a specifici piani formativi che a singoli corsi, anche di tipo specialistico privilegiando forme di erogazione via web e la partecipazione multipla da parte di più utenti, al fine di realizzare, nel contempo, economie di scala. A seguito della ridefinizione delle funzioni camerali post riforma, Unioncamere ha provveduto a rilevare una mappatura delle conoscenze e competenze del personale delle Camere funzionale alla programmazione e successiva organizzazione di linee formative ad hoc che saranno erogate anche nel 2021.

Con deliberazione n. 28 del 30 marzo 2020, la Giunta Camerale ha approvato il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022 ed il Piano di reclutamento per l'anno 2020, proposto dal Segretario generale, redatto tenendo conto della dotazione organica dell'Ente, in termini di spesa potenziale massima, delle facoltà assunzionali dell'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e delle novità introdotte dal D.Lgs n. 75/2017, nonché delle professionalità occorrenti per il raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente stesso. Per la Camera di Commercio del Molise, la dotazione organica approvata dal MISE prevede 53 unità di cui n. 2 dirigenti e non presenta posizioni soprannumerarie.

Alla data del 31 dicembre 2020, la sua copertura è di n. 47 unità di personale, oltre due unità di livello dirigenziale di cui una con incarico di Segretario Generale presso l'Ente mentre l'altra in aspettativa senza assegni ai sensi dell'articolo 19, comm1 5-bis e 6, e dell'articolo 23-bis del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. in quanto incaricata presso altra Amministrazione.

Nel corso dell'anno 2020 è stata espletata la procedura di mobilità volontaria esterna, prevista dal predetto Piano di reclutamento del personale, che ha avuto esito positivo con l'acquisizione di una unità di personale inquadrata nella categoria "C", con decorrenza dal 1° dicembre 2020.

Ai fini assunzionali, il trasferimento per mobilità esterna, anche intercompartimentale, di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. verte sul principio della neutralità finanziaria non rappresentato, pertanto, nuova assunzione.

Le procedure concorsuali, avviate per il reclutamento di ulteriori 4 unità di personale, sono attualmente sospese a causa dell'emergnza sanitaria da COVID-19 ancora in corso.

#### Piano Organizzativo per l'attuazione del Lavoro Agile (POLA)

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La disciplina normativa di tale modalità lavorativa è contenuta nell'art.14, comma 1 della legge n. 124/2015 che è stato oggetto di modifica ad opera dell'art. 263, comma 4-bis, del DL n. 34/2020 (c.d. decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.

Con la modifica introdotta, infatti, è stato istituito, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma

2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (tra cui le Camere di commercio), il POLA – Piano organizzativo del lavoro agile. In particolare, la disposizione aggiornata prevede che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati consequiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. <u>In caso di mancata adozione del POLA</u>, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica".

L'ente ha adottato un modello organizzativo sperimentale per l'attuazione del lavoro agile presso la Camera di commercio del Molise, avviato dal 2020 e valido fino al 30/04/2021, termine attuale della fine dello stato di emergenza<sup>1</sup>. Tale modello "semplificato", elaborato sulla base delle indicazioni operative fornite da Unioncamere, sarà successivamente aggiornato e sviluppato nel previsto POLA - Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, tenendo in considerazione le specifiche Linee Guida approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 9 dicembre 2020.

Il citato modello organizzativo *temporaneo* di lavoro agile, nella articolazione delle giornate di lavoro da remoto ed in presenza e nella loro distribuzione su base settimanale, si è ispirato prioritariamente all'organizzazione, attraverso la valutazione di processi stabilmente adattabili a tale modalità, in termini di garanzia sul presidio dei risultati e dell'efficienza, estendendo, successivamente, anche per esigenze di contrasto al contagio da COVID-19, il lavoro da remoto ad una platea più ampia di dipendenti coinvolti in processi ed attività ritenuti, inizialmente, non realizzabili da remoto.

In particolare, il modello ha previsto il rientro in presenza del personale presso gli uffici camerali in modo da assicurare il c.d. distanziamento sociale mediante un piano semplificato di lavoro agile definito al fine del rispetto del limite del 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In base a tale piano, i responsabili degli uffici hanno quindi programmato le attività lavorative garantendo la presenza quotidiana in sede delle unità di personale, addetto alle attività telelavorabili, applicando ai diversi addetti di ogni ufficio il criterio della rotazione, ove necessario, salvo esigenze particolari sottoposte alla valutazione del Segretario Generale. Il lavoro agile, infine, è stato esteso anche al personale responsabile di Uffici e/o di Posizioni Organizzative, prevedendone l'applicazione con un'intensità variabile rispetto ad un numero massimo di giornate stabilite dal Segretario Generale, tenuto conto delle esigenze dei rispettivi uffici.

Il ricorso a tale modalità lavorativa - seppure con modalità semplificate - è stato reso possibile senza sensibili disagi, a partire dalla inizio della pandemia, in quanto l'Ente camerale aveva adeguato, già dalla sua costituzione, le proprie risorse strumentali, dotando ciascuna postazione lavorativa di un'infrastruttura tecnologica virtuale, il Desktop Virtuale (VDI) in grado di consentire, ad ogni dipendente, la possibilità di collegamento da remoto al proprio "ufficio" e il conseguente utilizzo dei diversi applicativi in uso per la gestione dei processi lavorativi di propria competenza. Sempre attraverso il desk virtuale, inoltre, ciascun

<sup>1</sup> Il Ministro per la pubblica amministrazione, con decreto del 20 gennaio 2021, ha prorogato le modalità organizzative, i criteri e i principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile stabiliti dal decreto ministeriale 19 ottobre 2020 fino al 30 aprile 2021.

dipendente in smart working, da remoto, è stato in grado di gestire la propria utenza telefonica, sia interna che esterna, attraverso il trasferimento delle chiamate dall'utenza dell'ufficio a quella personale tramite il proprio cellulare.

Ciascuna dotazione strumentale individuale, inoltre, necessaria per il lavoro da remoto è stata garantita, prevalentemente, mediante dispositivi (personale computer e cellulari) di proprietà dei dipendenti che si sono resi disponibili al loro utilizzo per lo svolgimento della prestazione lavorativa, assicurando contemporaneamente il corretto uso degli applicativi nonché il necessario livello di sicurezza e di riservatezza nel trattamento dei dati.

I grafici che seguono illustrano alcune variabili d'interesse riferite al lavoro agile attuato nell'anno 2020.



Entità del personale coinvolto nel lavoro da remoto (Anno 2020)



Alla data odierna, il 63% del personale in servizio (28 unità su 45, espresse in FTE) svolge la propria prestazione lavorativa in lavoro agile, assicurando la propria presenza presso gli uffici camerali secondo le modalità alternate in precedenza descritte. La stessa percentuale, se rilevata sul numero assoluto delle unità di personale coinvolto, sale al 93,33% (42 unità su 45).

Il Piano, una volta definito ed approvato per la gestione "ordinaria" del lavoro agile, sarà inserito nella presente sezione del Piano della performance, come previsto dalla normativa vigente richiamata.

Inoltre, in sede di aggiornamento del Sistema di valutazione e misurazione della performance sarà valutata la compatibilità dello stesso con lo svolgimento della prestazione da parte del personale in modalità da remoto, come definito da POLA, tenuto conto che l'attuazione del lavoro agile non rappresenta un'attività a sé stante, ma una modalità per raggiungere gli obiettivi illustrati nel Piano della performance a cui il POLA è collegato.

Quest'ultimo, infatti, è un documento programmatico – con fasi preparatorie, relazionali, valutative e organizzative - dal quale poter desumere in modo semplice e comprensibile criteri, regole, percorsi e fasi realizzative che (in modo organico per le diverse dimensioni funzionali all'attuazione del lavoro agile, vale a dire persone, strumenti, tecnologie, spazi) vedranno impegnata la Camera nella definizione dell'assetto giudicato più confacente al fine di un apporto lavorativo in tali forme.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, sono state approvate le Linee guida che indirizzano le amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) con particolare riferimento alla definizione di appositi indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e un progressivo sviluppo del lavoro agile.

Al riguardo, si specifica che il POLA della Camera di commercio del Molise sarà strutturato secondo il modello semplificato approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per le Amministrazioni fino a 50 dipendenti.

Come detto, si tratta di un documento, da concordare con le organizzazioni sindacali, che individua le modalità di attuazione del lavoro agile per i dipendenti pubblici.

Il POLA deve anche definire misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e strumenti di rilevazione e verifica periodica dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi e della qualità dei servizi. A questo scopo possono essere coinvolti anche i cittadini.

Sulla base delle premesse illustrate e considerata la necessità di tener conto delle variabili di contesto a cui riferire il modello organizzativo del lavoro agile, si ritiene preferibile un approccio progressivo al POLA, come suggerito da Unioncamere nel documento del 14/01/2021, anche in considerazione, come detto, delle ultime disposizioni, le quali mantengono il connotato emergenziale fin qui adottato, in ragione del quadro tuttora incerto di controllo della diffusione pandemica del virus Sars-Cov-2.

Pertanto nel presente documento di intenti alla luce delle considerazioni illustrate precedentemente, si individuano le finalità dell'intervento e gli assi strategici del progetto.

#### Le finalità dell'intervento

A regime con l'adozione del POLA l'Ente intende rispondere a tali finalità dal punto di vista:

organizzativo: operare per la diffusione di una cultura che inquadri il lavoro agile non come un premio quanto piuttosto una modalità innovativa di organizzazione del lavoro che richiede la necessità di rivedere i tratti principali del rapporto Ente /lavoratore. Il coinvolgimento del personale, che è fondamentale in tutte le fasi del percorso, sarà agevolato dalla formazione ad hoc, strumento per accrescere e valorizzare il capitale umano e per promuovere lo sviluppo di una cultura aziendale

- orientata maggiormente ai risultati. Altresì l'Ente promuoverà una maggiore diffusione delle informazioni per mantenere il filo diretto, nonostante la distanza fisica dovuta al lavoro in smart e non più in presenza.,
- di sviluppo dei servizi da erogare: assicurare un adeguato livello di soddisfazione dell'utenza camerale riprogettando in chiave digitalizzata e innovativa la fruizione dei servizi e sottolineando i punti di forza (minori spostamenti, meno file agli sportelli, tempi ridotti...)
- di risparmi in termini di spesa del personale: conseguire economie di spesa determinate da minori costi di gestione.

#### Gli assi strategici del progetto

#### Saranno individuati:

- *i. i criteri* per individuare dapprima i processi da svolgere in modalità agile e successivamente il personale da coinvolgere, tenendo conto di alcuni principi di base relativi:
- alle attività: si prestano ad essere svolti in modalità a distanza i compiti di natura individuale, creativa, di studio e approfondimento, quelli che richiedono un frequente utilizzo degli applicativi informatici in uso, della banche dati, quelli in cui il rapporto e l'interazione con l'utenza camerale non sono frequenti
- alle persone: occorre valutare il livello di alfabetizzazione digitale che consente la piena padronanza degli strumenti digitali e l'utilizzo in ambito extra ufficio, il livello di autonomia e di motivazione dei singoli che consentono di lavorare mantenendo gli standard di produttività in un clima sereno e di benessere psicologico, nonostante la presenza discontinua in ufficio
- ii. le fasce di distribuzione delle giornate di lavoro in presenza e a distanza, distinguendole per tipologia di lavoro agile
- iii. le principali linee di azione di formazione che dovranno supportare l'introduzione a regime del lavoro agile.
  - Si specifica che già dal 2020 tutto il personale camerale e non solo quello collocato in smart working è stato iscritto alla <u>Linea formativa 2 Smart working o distance working?</u> organizzata da Unioncamere e Centro studi del sistema camerale e fruita dal singolo in auto-formazione, con orario libero, accedendo all'ara riservata del Centro studi attraverso i moduli formativi seguenti (1. Introduzione al remote working: facciamo chiarezza 2. Come sopravvivere al remote working 3. Lavorare in team virtuali 4. Gestire riunioni a distanza 5. Lo stress: il nemico in agguato 6. Smart leadership 7. Intelligenza emotiva). In tale contesto, è stato fondamentale accompagnare il personale in questa fase di cambiamento organizzativo, professionale e personale fornendo strumenti per organizzare al meglio il proprio operato e minimizzare le difficoltà. Per il personale con ruoli di responsabilità sono state integrate ulteriori sessioni formative finalizzate ad approfondire le modalità di coordinamento delle attività e i ruoli di responsabilità nel lavoro da remoto. Anche per il 2021 l'Ente ha aderito alla Linea formativa suddetta per consentire il prosieguo della formazione a tutto il personale.
- iv. i driver che guideranno l'assessment sulle tecnologie. L'Ente si caratterizza per un alto livello di informatizzazione delle procedure e della dotazione tecnologica in uso. Come illustrato in premessa, la Camera di Commercio aveva adeguato, già dalla sua costituzione, le proprie risorse strumentali, dotando ciascuna postazione lavorativa di un'infrastruttura tecnologica virtuale, il Desktop Virtuale (VDI) in grado di consentire, ad ogni dipendente, la possibilità di lavorare da remoto.

v. le scelte logistiche che saranno effettuate, anche alla luce della razionalizzazione delle sedi camerali in corso di completamento, per ridisegnare la geografia delle postazioni di lavoro e conseguentemente rivedere gli spazi per ottimizzare anche l'uso di attrezzature di lavoro.

#### Azienda speciale

La Camera di Commercio del Molise si avvale dell'Azienda speciale denominata "Sviluppo Economico della Regione Molise – della Camera di Commercio del Molise" (S.E.R.M.) che opera con n.6 dipendenti e con sportelli operativi presso le due sedi camerali.

Ai sensi del decreto di riforma delle camere di commercio n. 219/2016 (art.1, c.6) l'Azienda speciale regionale della Camera di Commercio del Molise "Sviluppo Economico Regione Molise" (SERM), in quanto organismo strumentale dell'Ente, può svolgere compiti operativi finalizzati alla realizzazione di iniziative funzionali al perseguimento delle finalità istituzionali e del programma di attività camerale. Pertanto, l'Azienda speciale sarà coinvolta nei programmi di attività della Camera di commercio assolvendo a compiti operativi specifici.

#### **Partecipazioni**

La Camera di Commercio detiene, inoltre, partecipazioni in alcune società, ritenute strategiche e strumentali allo svolgimento delle sue funzioni istituzionali.

Le stesse sono state oggetto di un piano di revisione straordinaria, effettuato ai sensi del D.Lgs 175/2016, approvato con Determinazione Presidenziale n. 14 del 29/9/2017, ratificata dalla Giunta in data 10/11/2017, con proprio atto n. 73. Tale piano è stato confermato dalla Giunta con deliberazione n. 95 del 21/12/2018, avente ad oggetto la "Revisione periodica partecipazioni ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 19 agosto 2016, n. 175 - Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP)" ed aggiornato con deliberazione n. 6 del 31/01/2020.

Sinteticamente, le partecipazioni e i conferimenti di capitale della Camera di Commercio del Molise al 31/12/2019 possono essere così riassunte:

Descrizione	Azioni possedute	% di Capitale	Settore di intervento
INFOCAMERE S.C.P.A.	9.819	0,182%	Servizi (Assistenza imprese, servizi informatici)
ISNART S.C.P.A.	1.147	0,393%	Servizi (Studi e ricerca)
BORSA MERCI TELEMATCA ITALIANA S.C.P.A.	1	0,013%	Infrastrutture
TECNO HOLDING S.P.A.	3.339.124	0,199%	Infrastrutture
MATESE PER L'OCCUPAZIONE S.C.P.A. IN LIQUIDAZIONE	111	11,111%	
MOLISEINNOVAZIONE S.C.P.A. IN LIQUIDAZIONE	17.018	7,638%	

SISTEMA CAMERALE SERVIZI S.R.L.	1 0,450%		Servizi (studi, ricerche, iniziative progettuali, assistenza e supporto tecnico-specialistico)
ECOCERVED SCARL	1	0,082%	Servizi (Ambiente)
G.A.L. MOLISE RURALE SOCIETA' CONSORTILE A R.L AGENZIA DI SVILUPPO	1	7,755%	Sostegno e promozione dello sviluppo rurale e socio-economico del territorio
MOLISE VERSO IL 2000 S.R.L SOCIETA' CONSORTILE A R.L.	1	2,433%	Sostegno e promozione dello sviluppo rurale e socio-economico del territorio
GAL INNOVA PLUS S.R.L.	1	7,843%	Sostegno e promozione dello sviluppo rurale e socio-economico del territorio
Descrizione	Azioni possedute	% di Capitale	Settore di intervento
JOB CAMERE S.R.L. – IN LIQUIDAZIONE	1	0,101%	
RETECAMERE S.C.R.L. – IN LIQUIDAZIONE	1	0,636%	
MOLISE INNOVAZIONE AGROALIMENTARE S.C.R.L. IN LIQUIDAZIONE	1	11,000%	
INNOVA: Società di sviluppo Basso Molise Fortore – IN LIQUIDAZIONE	70	7,625%	
CONTADO DI MOLISE SOCIETA' COOPERATIVA – IN LIQUIDAZIONE	1	11,110%	
Descrizione	Conf	erimento	Settore di intervento
FONDAZIONE D.E.MO.S.	5.	000,00	Integrazione tra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro
CONFIDI MOLISE CENTRALE	59.365,63		Confidi
CONFIDI CNA MOLISE SOCIETA' COOPERATIVA	55	.280,26	Confidi
SOCIETA' COOPERATIVA ARTIGIANA MOLISANA CONFIDI	41.304,37		Confidi
IMPREFIDI MOLISE SOCIETA' COOPERATIVA DI GARANZIA IN LIQUIDAZIONE	1	3.115,75	

Fonte: Bilancio d'esercizio al 31.12.2019 - Nota Integrativa

## **Articolazione territoriale**

A livello territoriale, la Camera di Commercio del Molise ha la propria sede legale in Piazza della Vittoria, 1 a Campobasso e una sede secondaria in Corso Risorgimento, 302 a Isernia.

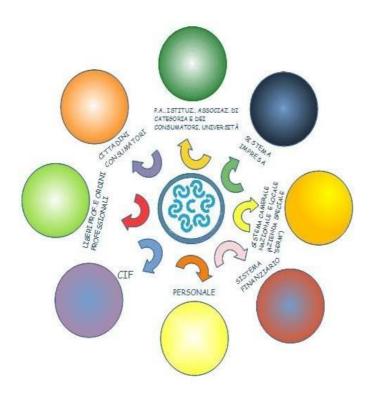
Orari di apertura al pubblico

lunedì e mercoledì 8.30–12.45 e 15.15–16.30 ; martedì, giovedì e venerdì 8.30-12.45

## **Come operiamo**

La Camera di Commercio del Molise svolge le proprie funzioni verso le imprese sia direttamente sia collaborando con i diversi soggetti istituzionali che partecipano allo sviluppo dell'economia locale.

Le principali categorie di soggetti, con cui l'amministrazione camerale interagisce e che identifica anche nei propri stakeholder, sono:



La collaborazione con i vari soggetti istituzionali si realizza attraverso la partecipazione a progetti, manifestazioni, il patrocinio delle iniziative, la concessione dell'uso del logo camerale, ma spesso avviene tramite la stipula di convenzioni e protocolli che definiscono le successive attività svolte in comune.

## 1.3 Bilancio. Le risorse economiche

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato, l'andamento della gestione, anche in dipendenza del forte grado di rigidità della struttura, ha visto dei risultati negativi pressoché in tutti gli esercizi, pareggiati mediante il ricorso all'utilizzo del patrimonio netto.

Tale ultima variabile, pari ad euro 3.043.492,43 al 31.12.2019, potrà comunque essere utilmente impiegata anche per interventi futuri di sviluppo dell'economia locale.

Nonostante tale premessa, è possibile rilevare come l'attività di razionalizzazione della spesa e di sviluppo dei proventi abbia portato ad una sempre maggiore riduzione del disavanzo di parte corrente.

Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, inoltre, il diritto annuale che costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali, ha contribuito alla formazione dei proventi stessi per una quota media annuale pari al 60% sul totale.

# Principali risultanze del Conto economico (anni 2016-2021)

	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Consuntivo Anno	Preconsuntivo Anno	Preventivo Anno
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diritto annuale	3.259.606,81	3.070.520,31	3.839.773,08	3.476.204,74	3.356.549,05	3.556.444,73
Diritti di segreteria	1.082.932,79	1.082.829,44	1.094.298,33	1.200.291,59	1.094.882,33	1.094.882,33
Contributi e trasferimenti	1.755.704,30	474.811,34	697.421,11	1.066.171,22	834.821,67	1.571.147,24
Proventi da gestione di servizi	99.298,68	96.679,93	85.096,63	34.350,57	23.009,12	29.750,00
Variazioni rimanenze	10.383,80	3.462,65	-1.148,67	14.234,24	-6.116,24	-3.000,00
Proventi correnti	6.207.926,38	4.728.303,67	5.715.440,48	5.791.252,36	5.303.145,93	6.249.224,30
Personale	-2.208.932,84	-2.237.323,48	-2.440.030,51	-2.304.822,79	-2.205.963,12	-2.318.771,59
Costi di funzionamento:						
Altri costi di funzionamento	-1.015.554,12	-909.418,76	-1.155.548,03	-1.153.824,87	-1.213.594,90	-1.240.897,09
Organi istituzionali	-135.408,09	-48.386,79	-39.677,47	-39.233,38	-39.244,00	-39.244,00
Quote associative	-216.086,14	-141.527,81	-144.465,33	-140.454,32	-154.017,32	-154.017,32
Interventi economici	-816.901,78	-665.935,48	-703.528,03	-1.185.790,91	-891.267,56	-1.939.294,36
Ammortamenti e accantonamenti	-2.017.945,86	-1.774.182,60	-1.476.642,84	-1.424.630,84	-1.022.005,35	-963.505,00
Oneri correnti	-6.410.828,83	-5.776.774,92	-5.959.892,21	-6.248.757,11	-5.526.092,25	-6.655.729,36
Risultato Gestione corrente	-202.902,45	-1048471,25	-244.451,73	-457.504,75	-222.946,33	-406.505,06
Risultato Gestione finanziaria	-13.550,06	-17.658,47	12.562,26	99.371,63	150.593,61	-7.905,71
Risultato Gestione straordinaria	258.142,16	364.611,04	234.189,58	320.791,77	23.706,49	0,00
Rettifiche Attivo patrimoniale	-11.453,45	-54.397,02	-24.214,73	0,00	0,00	0,00
Risultato economico della ge- stione	30.236,20	-755.915,70	-21.914,62	-37.341,35	-48.646,23	-414.410,77

L'analisi patrimoniale evidenzia una riduzione sia delle immobilizzazioni materiali per effetto della razionalizzazione del patrimonio immobiliare (alienazione immobile utilizzato dal laboratorio chimico merceologico), previsto dal decreto di riforma ed attuato a seguito dell'accorpamento delle due Camere di Commercio Provinciali e della liquidazione dell'Unione Regionale delle Camere di Commercio sia di quelle finanziarie conseguenza dell'approvazione, nel 2016, del testo unico sulle società a partecipazione pubblica, che ha previsto la dismissione delle partecipazioni non strettamente strategiche.

La Camera mantiene una buona liquidità ed il giusto equilibrio tra disponibilità liquide e debiti a breve termine.

# Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2016-2019)

	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Immobilizzazioni immateriali	281,25	18,98	0,00	0,00
Immobilizzazioni materiali	1.619.349,07	1.476.647,85	1.120.215,69	1.006.658,46
Immobilizzazioni finanziarie	1.887.262,43	1.783.026,19	1.680.418,44	1.527.984,87
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	3.506.892,75	3.259.693,02	2.800.634,13	2.534.643,33
Crediti di funzionamento	4.735.763,47	3.017.061,89	2.860.115,13	2.958.346,24
Disponibilità liquide	1.892.352,18	3.264.027,26	3.627.119,02	4.045.719,77
ATTIVO CIRCOLANTE	6.667.683,67	6.324.119,82	6.529.116,15	7.060.182,25
Ratei e risconti attivi	11.733,11	12.428,07	12.479,43	12.636,20
TOTALE ATTIVO	10.186.309,53	9.596.240,91	9.342.229,72	9.607.461,78

## Passivo e Patrimonio netto (anni 2016-2019)

	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Debiti di finanziamento	-100.739,48	-65.373,20	-56.724,44	- 49.198,28
Trattamento di fine rapporto	-3144240,81	-3.224.079,54	-3.429.792,07	- 3.481.488,72
Debiti di funzionamento	-2.115.934,85	-1.727.891,54	-1.833.832,91	- 2.375.885,11
Fondi per rischi e oneri	-966.699,59	-1.130.763,81	-941.046,51	-519.179,72

Ratei e risconti passivi	-30,70	-345.384,42	0,00	-966.699,59
TOTALE PASSIVO	-6.327.645,43	-6.493.492,51	-6.261.395,93	- 6.563.969,35
Avanzo patrimoniale	-3.650.987,09	-3.681.223,29	-2.925.307,59	- 2.903.392,97
Riserva di partecipazioni	-177.440,81	-177.440,81	-177.440,81	- 177.440,81
Risultato economico dell'esercizio	-30.236,20	755.915,70	21.914,62	37.341,35
PATRIMONIO NETTO	-3.858.664,10	-3.102.748,40	-3.080.833,78	- 3.043.492,43

L'analisi dei principali indicatori di bilancio e la loro evoluzione negli ultimi anni consentono di evidenziare:

- un disequilibrio strutturale in diminuzione nel triennio e, quindi, un miglioramento del risultato nella gestione "istituzionale", anche al netto dei trasferimenti dal fondo perequativo;
- una situazione patrimoniale abbastanza solida dal punto di vista strutturale, ma un indice di composizione dell'indebitamento da monitorare;
- una buona possibilità di assolvere agli impegni di breve termine attraverso le disponibilità liquide;
- una discreta sostenibilità degli investimenti e degli interventi previsti.

# Ratios di bilancio (anni 2016-2019)

		Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
SOSTENI-	Indice equilibrio strutturale				
BILITA' ECONO- MICA	Valore segnaletico: indica la capacità della camera di co- prire gli oneri strutturali con i proventi strutturali	-9,68%	-10,88%	-7,22%	- 9,23%
TVII O/ C	Equilibrio economico della gestione corrente				
	2 Valore segnaletico: misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti	103,27%	122,17%	104,28%	107,90%
	Equilibrio economico al netto del FDP				
	Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di re- stare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo	nd	121,59%	91,97%	87,42%
	Indice di struttura primario				
SOLIDITA' PATRI- MONIALE	Valore segnaletico: misura la capacità della Camera di com- mercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	110,03%	95,19%	110,00%	120,76%

	Indice di indebitamento				
	Valore segnaletico: indica l'incidenza del capitale di terzi sul totale del capitale investito	138,93%	161,71%	172,69%	194,07%
	Indice di liquidità immediata				
	☑ Valore segnaletico: misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve pe- riodo	62,67%	115,69%	247,18%	151,02%
	Capitale circolante netto (CCN)				
SALUTE FINAN- ZIARIA	Valore segnaletico: indica l'attitudine a fra fronte agli im- pieghi finanziari di breve periodo con l'attivo circolante e, quindi, se c'è una copertura delle immobilizzazioni attra- verso le fonti del capitale permanente	-105,37%	-97,39%	-104,28%	-107,56%
	Margine di tesoreria				
	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)	216,3	221,23	235,29	243,87

I documenti di bilancio preventivo e consuntivo degli anni indicati sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito camerale al seguente link https://www.molise.camcom.gov.it/bilancio-preventivo-e-consuntivo

#### 2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

### Il contesto economico-produttivo della regione

A conclusione dei quattro trimestri del 2020, in Molise, a fine anno risultano registrate 35.167 sedi di impresa di cui n. 30.522 imprese attive secondo i dati Movimprese, la rilevazione condotta da InfoCamere a partire dai dati del Registro delle Imprese delle Camere di Commercio.

Da una sintesi della demografia delle imprese del 2020, emerge che da inizio anno il Registro Imprese della Camera di Commercio del Molise ha registrato l'iscrizione di 1.544 iscrizioni di nuove imprese (ben 312 in meno rispetto al 2019, con una diminuzione percentuale che si avvicina al 17%) e 1.686 chiusure di imprese esistenti (146 in meno dell'anno precedente, pari ad una riduzione dell'8%). Il saldo negativo pari a -142 unità è principalmente dovuto, quindi, al significativo calo delle nuove iscrizioni.

Il tasso di crescita della base imprenditoriale regionale si attesta sul -0,40% (mentre per l'anno 2019 era pari a +0,07%), e per la prima volta dal 2012 si torna a registrare un saldo negativo. La forte contrazione dei flussi di iscrizioni e cancellazioni delle imprese suggerisce comunque cautela nella quantificazione delle conseguenze del forzato rallentamento delle attività in molti settori economici. Per stabilire l'entità degli effetti prodotti nel 2020 dalla crisi pandemica sul tessuto imprenditoriale sarà utile attendere le risultanze del primo trimestre dell'anno 2021. Tradizionalmente, infatti, molte comunicazioni di chiusura dell'attività, pervenute al Registro delle Imprese negli ultimi giorni dell'anno, vengono statisticamente conteggiate nel nuovo anno.

A livello settoriale, continuano a rilevarsi le difficoltà dell'agricoltura, del commercio, dei servizi di alloggio e ristorazione, che fanno rilevare i più significativi saldi con segno negativo tra iscrizioni e cessazioni. Fra le due province molisane, è Campobasso a far rilevare il tasso di crescita negativo più elevato: -0,50%, contro il -0,12% rilevato in provincia di Isernia. Il saldo tra nuove iscrizioni e cessazioni nel 2020 è pari, rispettivamente, a -131 e -11 unità.

## Forma giuridica delle imprese registrate

La lettura dei dati dal punto di vista delle forme organizzative delle imprese evidenzia, in modo indiscutibile, il rafforzamento strutturale del sistema imprenditoriale molisano. Alla robusta crescita delle società di capitali, con 330 imprese in più in termini assoluti e un tasso di crescita del +4,0%, corrisponde, però, una flessione di -423 ditte individuali (-1,9%) e di -51 società di persone (-1,4%).

#### Punti di forza, potenzialità e debolezza dell'economia locale

Anche in un contesto fortemente segnato dalla crisi economica si possono individuare alcuni dei più significativi punti di forza o potenziali punti di forza del sistema economico molisano che costituiscono dei fattori di competitività del territorio.

- ✓ Settore agroalimentare = poco impattato finanziariamente dall'emergenza Covid-19, non avendo mai subito una battuta d'arresto durante il periodo del lockdown, il settore agroalimentare, che in Molise costituisce uno dei principali punti di forza del sistema produttivo regionale, potrà diventare uno dei settori trainanti per la ripartenza dell'economia regionale, potendo beneficiare di tassi di consumo stabili.
- ✓ Turismo = senza dubbio questo è stato il settore maggiormente colpito dalla crisi economica legata alla pandemia, ma la ripartenza che ci attende costituirà un'importante occasione di sviluppo del settore.

  Bisognerà capire, però, che il turismo cambierà, come sta già facendo, avendo come punti fermi il digitale

- e l'accessibilità. Inoltre, la maggiore attenzione verso la natura, l'interesse verso i borghi e i piccoli centri è un fenomeno al quale abbiamo assistito anche nel 2020, ed è quello sul quale bisogna puntare per ripartire.
- ✓ Green Economy = è indubbia la sensibilità dell'imprenditoria locale al tema della sostenibilità ambientale, testimoniata dal dinamismo delle iniziative in questo campo. Il Molise, con una percentuale di circa il 27% di imprese attente alle componenti ambientali nella loro attività si pone al di sopra della media nazionale pari al 22%. Elevata è poi la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili: il Molise in questa speciale classifica si pone al 5 posto con l'85,5% del consumo interno lordo di energia elettrica coperto da fonti rinnovabili. (Fonte: Unioncamere Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior).

Una lettura della realtà deve osservare con grande attenzione anche i **PUNTI DI DEBOLEZZA** del sistema.

- ✓ Natimortalità delle imprese = in questo particolare momento il tessuto produttivo regionale è stato messo a dura prova dalla crisi economica: il 2020 in Molise si è chiuso con un tasso di crescita imprenditoriale negativo pari a -0,40%, in controtendenza rispetto al valore nazione positivo e pari a +0,32%. Inoltre, a peggiorare la situazione, vi è la prospettiva di un primo trimestre 2021 che si chiuderà ancora pesantemente in rosso: tradizionalmente, infatti, molte comunicazioni di chiusura dell'attività pervenute al Registro delle Imprese negli ultimi giorni dell'anno vengono statisticamente conteggiate nel nuovo anno.
- ✓ Occupazione = Anche l'occupazione sconterà pesantemente gli effetti della crisi, andando ad aggravare una situazione già preoccupante in regione con indici (tasso di occupazione e di disoccupazione in primis) ben lontani dai valori nazionali. La componente giovanile risulterà quella più colpita dal deterioramento del mercato del lavoro.
- ✓ *Dotazione infrastrutturale* = Secondo i tradizionali indicatori di dotazione fisica delle infrastrutture, il Molise si colloca agli ultimi posti in Italia, e non soltanto per l'assenza di un aeroporto.

## Il sistema della formazione superiore, universitaria, post-universitaria e continua

L'analisi della popolazione secondo il titolo di studio posseduto è utile affinché ogni sforzo di rinnovamento tecnico-organizzativo del mercato del lavoro non sia vanificato dall'assenza o dalla inadeguatezza della preparazione, dell'esperienza e delle competenze delle figure coinvolte.

A fine 2019 in Molise si rileva che poco meno della metà della popolazione con più di 15 anni (il 45,5%) ha un diploma di scuola superiore. La restante parte della popolazione possiede un titolo di studio di licenza elementare nel 28,2% dei casi o una laurea (o post-laurea) nel 23,4% dei casi. Pari a circa il 3% l'incidenza degli individui con una licenza di scuola elementare o nessun titolo di studio.

## L'occupazione, disoccupazione e domanda di professionalità.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, rispetto alla media nazionale, in Molise si osserva un tasso di occupazione più basso pari al 54,0% contro il 58,0% dell'Italia, mentre il tasso di disoccupazione regionale è del 11,5% rispetto alla media nazionale pari al 10,0%. Nel confronto con la situazione registrata un anno prima, il tasso di occupazione risulta in leggero peggioramento, mentre il tasso di disoccupazione diminuisce tra il terzo trimestre 2019 e il terzo trimestre 2020.

Quanto allo stock di occupati (106.283 occupati), a settembre 2020, in Molise, si registra una diminuzione rispetto al numero di occupati avuti nel terzo trimestre 2019: -1,9%, corrispondenti a circa 2.000 occupati in meno.

Principali indicatori del mercato del lavoro in Molise Anni 2018 e 2019 (valori percentuali)					
	T3 2020	T3 2019			
Tasso di attività	61,3	62,8			
Tasso di inattività	38,7	37,2			
Tasso di occupazione	54,0	54,3			
Tasso di disoccupazione	11,5	13,2			

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

#### Il sistema creditizio

L'analisi delle caratteristiche strutturali del mercato del credito è fondamentale per comprendere quale ruolo il sistema bancario riveste nei processi di sviluppo economico e produttivo. Il credito bancario, infatti, rappresenta uno dei motori dello sviluppo economico, tramite la funzione di intermediazione creditizia, che sposta le risorse finanziarie dalla raccolta verso gli impieghi, sia ai consumatori che alle attività produttive.

**MOLISE:** Al 30 settembre 2020, l'ammontare degli impieghi presso banche e casse depositi e prestiti in Molise è di 3 miliardi e 92 milioni di euro in diminuzione (-3,2%) nel confronto con quanto succedeva un anno prima. A livello nazionale la diminuzione risulta più contenuta e pari a -0,3%.

Impieghi presso banche e casse depositi e prestiti nelle province molisane ed in Italia (dati in milioni di euro)

	Settembre 2019	Settembre 2020	var. ass.	var.%
Campobasso	2.365	2.294	-71	-3,0%
Isernia	828	798	-30	-3,6%
Molise	3.193	3.092	-101	-3,2%
Italia	1.786.092	1.780.117	-5.975	-0,3%

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

L'ammontare dei depositi in regione, pari a 6 miliardi e 757 milioni di euro, registra nell'ultimo anno, al contrario, un forte aumento tendenziale del 7,6%, complice la difficile situazione economica e le incerte prospettive di una ripresa economica.

# Depositi bancari per localizzazione della clientela (dati in milioni di Euro)

	Settembre 2019	Settembre 2020	v.a	var.%
Campobasso	4.292	4.635	343	8,0%
Isernia	1.988	2.122	134	6,7%
Molise	6.280	6.757	477	7,6%
Italia	1.825.698	1.933.630	107.932	5,9%

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Le sofferenze bancarie continuano a diminuire e al 30/09/2020, registrando un calo del 27,6% (in Italia la diminuzione è del 20,7%); cala anche il valore del rapporto tra sofferenze e impieghi bancari in Molise: nell'ultimo periodo di analisi è pari al 7,4% rispetto ad un valore nazionale pari a 4,1%.

## Sofferenze bancarie nelle province molisane ed in Italia (valori in milioni di euro)

	Sofferenze bancarie		Var. (%)	Incidenza delle sofferenze bancarie sul totale degli impieghi bancari (%)	
	Sett-19	Sett-20	Sett-19/Sett-20	Sett-20	
MOLISE	315	228	-27,6%	7,4%	
Italia Meridionale	15.219	11.947	-21,5%	6,9%	
Italia	91.659	72.664	-20,7%	4,1%	

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

#### La sicurezza del territorio

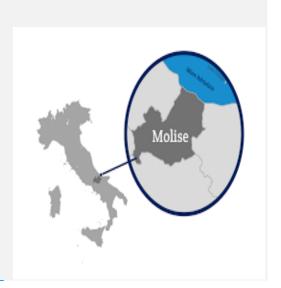
Dall'analisi de il Sole 24 Ore sulla qualità della vita in Molise emerge un miglioramento nella classifica 2020 delle due città molisane: Campobasso risale dal 74° al 54° posto, mentre Isernia passa dal 99° al 78° posto.

I punteggi migliori il capoluogo di regione li ottiene nella sezione Giustizia e sicurezza con un basso indice di criminalità, di denunce per riciclaggio e impiego di denaro e di incidenti stradali e nella sezione Demografia e società.

#### I NUMERI IN MOLISE

- ITOMERI III III OEIGE	
Comuni	136
Superficie	<b>4.460,65</b> kmq
Popolazione	<b>300.516</b> (residenti a gennaio 2020)
Popolazione straniera	<b>12.768</b> (residenti a gennaio 2020)
PIL	<b>5,8</b> MLD(dicembre 2019) <b>+ 0,5</b> var % vs 2018
Export	<b>666,7</b> MLD(settembre 2020) + <b>31,4%</b> var % vs settembre 2018
Imprese registrate	<b>35.167</b> (dicembre 2020)
Imprese attive	<b>30.522</b> (dicembre 2020)
di cui straniere	2.250
di cui giovanili	3.003
di cui femminili	8.666

Nati mortalità 1.544(iscrizioni) **1.686**(cessazioni al netto c.d.u.) -0,40%(tasso di crescita anno 2020) Occupati 106.283(settembre 2020) - 1,9%var % vs settembre 2019 Disoccupati **13.878**(settembre 2020) - 15,8%var % vs settembre 2019 Tasso di disoccupazione (%) 11.5%(settembre 2020) - 1,7punti % vs dicembre 2019. Turisti (presenze totali) 439.645 (dicembre 2019) - 2,0%var % vs dicembre 2018 Credito (prestiti) **3,1 MLD**(settembre 2020) - 3,2var % vs settembre 2019 Credito (depositi) **6,8 MLD**(settembre 2020) + 7,6var % vs settembre 2019



#### **ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO**

Gli anni trascorsi si sono caratterizzati per una profonda transizione e rivisitazione delle Camere di Commercio e delle loro attribuzioni e competenze. In particolare, il percorso di riforma ha visto, tra le altre cose, un processo di riordino delle funzioni, delle circoscrizioni territoriali e del finanziamento.

DL 90/2014: è l'antefatto del processo di riforma e ha previsto il taglio della principale voce di ricavo camerale - il diritto annuale – realizzatasi in maniera progressiva nel triennio 2015-2017 fino ad arrivare al suo dimezzamento a regime.

D.lgs 219/2016: il decreto ha riscritto sostanzialmente la L. 580/1993, prevedendo tra le altre cose: la riduzione del numero complessivo a non più di 60 (dalle originarie 105), attraverso processi di accorpamento e la conseguente rideterminazione delle circoscrizioni territoriali; la ridefinizione dei compiti e delle funzioni; la riduzione del numero dei componenti degli organi; la riduzione del numero delle Unioni regionali, delle Aziende speciali e delle società controllate; la gratuità degli incarichi diversi da quelli nei collegi dei revisori dei conti e la definizione di limiti al trattamento economico dei vertici amministrativi; la conferma della riduzione degli oneri per il diritto annuale a carico delle imprese; la previsione della determinazione dei diritti di segreteria e delle tariffe dei servizi obbligatori, da parte del MISE di concerto con il MEF, sulla base dei costi standard di gestione e fornitura dei servizi medesimi; la definizione da parte del Ministero dello sviluppo economico, sentita l'Unioncamere, di standard nazionali di qualità delle prestazioni.

DM 16 febbraio 2018: decreto del MiSE approvato a partire dalla proposta di Unioncamere nazionale e riguardante la razionalizzazione organizzativa e territoriale prevista dal cd Piano di razionalizzazione.

DM 7 marzo 2019: è stato ridefinito l'intero paniere di attività del Sistema camerale, individuando i servizi che esso è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali.

DECRETO LEGISLATIVO 12 gennaio 2019 n. 14: l'entrata in vigore del codice della crisi di impresa, inizialmente prevista per il 15 agosto 2020, è stata differita al 1° settembre 2021 dall'art 5 del D.L. 23.2020 convertito dalla

Legge n. 40/2020, che ha modificato la previsione di cui all'art. 389 del D. Lgs. 14/2019.

LEGGE 30 dicembre 2020, n. 178 : "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021 -2023"

DECRETO-LEGGE 31 dicembre 2020, n. 183 (decreto Milleproroghe): prevede che fino al termine dell'emergenza epidemiologica e comunque non oltre il 31 marzo 2021, le PA organizzino il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del DL 18/2020 convertito in L.27/2020, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Alla normativa su esposta si sono aggiunti nel corso del 2020 numerosi provvedimenti di seguito specificati, perlopiù nella forma dei DPCM e decreti legge adottati a seguito della pandemia da COVID 19, che hanno determinato un impatto sia sul sistema imprenditoriale sia sulle attività interne dell'Ente (procedimenti amministrativi) sia sul personale e l'organizzazione del lavoro:

DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 (Decreto Cura Italia): Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico,per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

DECRETO LEGGE 8 aprile 2020, n.23 (Decreto Liquidità): misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali

DPCM 10 APRILE 2020 e DPCM 26 APRILE 2020; disposizioni per le imprese destinate a regolamentare le attività e le sospensioni nelle fasi successive alla emergenza sanitaria

DECRETO-LEGGE 16 maggio 2020, n. 33; prevede ulteriori misure per fronteggiare l'emergenza epidemiologica nel periodo compreso tra il 18 maggio e il 31 luglio 2020, dettando una serie di prescrizioni riguardanti in particolare gli spostamenti all'interno del territorio regionale o tra regioni diverse e la ripresa delle attività economiche, produttive e sociali

DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Rilancio italia): disposizioni nelle materie di credito e incentivi, versamenti fiscali e contributivi, fisco, lavoro e formazione, welfare, sicurezza sul lavoro, energia, ambiente, trasporti, turismo, cultura, commercio e agricoltura, procedimenti amministrativi, innovazione, internazionalizzazione, giustizia

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 29 luglio 2020: proroga dello stato di emergenza fino al 15/10/2020

DPCM 7 agosto 2020: detta ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19 e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33 con impatti su imprese e PA

Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020: disciplina dello smart working nelle PA

DPCM 24 OTTOBRE 2020: detta disposizioni restrittive per le attività imprenditoriali

DPCM 3 dicembre 2020: ulteriori misure per il contenimento dell'emergenza con decorrenza dal 4 dicembre 2020 fino al 15 gennaio 2021.

Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 23 dicembre 2020 : proroga dello smart working fino al

## 31/01/2021

DECRETO-LEGGE 18 dicembre 2020, n. 172: disciplina sugli spostamenti nel periodo delle festività natalizie e di fine anno e sulle chiusure delle attività economiche

Direttive n.1,2 e 3/2020 del Ministro per la Pubblica amministrazione: disposizioni per il personale della PA

Decreto del 20 gennaio 2021 del Ministro per la Pubblica amministrazione: proroga dello smart working al 30/04/2021



# 3. PIANIFICAZIONE

Il testo del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs 74/2017, a fianco degli obiettivi «specifici» per ogni amministrazione, prevede anche la definizione di obiettivi cd «generali». Questi ultimi, nella fattispecie dei Ministeri, devono essere determinati con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri<sup>2</sup>. Nel caso delle Camere di commercio, una volta a regime il meccanismo per le Amministrazioni centrali, occorrerà di volta in volta – di concerto con il Dipartimento e con il Ministero dello Sviluppo economico – verificare quali degli obiettivi «generali» siano applicabili al perimetro camerale, valutando anche, al contempo, se è possibile individuare eventuali altri obiettivi «comuni» a tutte le Camere, ancorché non contemplati nella direttiva per le Amministrazioni centrali.

Il processo programmatico di ogni ente camerale, in prospettiva, dovrà adeguarsi a tale rinnovato quadro normativo, da un lato recependo gli input provenienti dai soggetti istituzionali di livello nazionale (obiettivi «generali» e «comuni»), dall'altro impostando i propri obiettivi specifici in coerenza con le priorità strategiche e con il quadro di riferimento nel quale si prevede di agire.

Nei due paragrafi dedicati agli obiettivi strategici (triennali) e agli obiettivi operativi (annuali), occorrerà pertanto dare adeguata rappresentazione di quelli rientranti nella casistica degli obiettivi «generali» e «comuni».

<sup>2</sup> Alla data odierna, nessun decreto inerente agli obiettivi generali è stato adottato

# 3.0 Albero della Performance

La missione della Camera di Commercio del Molise si esplicita in una serie di attività che vedono l'Ente operare in collaborazione sia con soggetti pubblici che privati. La missione trova una sua puntuale esplicitazione nella lettura dello Statuto camerale (art. 2) approvato con deliberazione di Consiglio n. 16 del 25/07/2016 e aggiornato con deliberazione n.16 del 16/7/2020. La Camera di Commercio, in quanto Ente esponenziale e di autogoverno del sistema delle imprese del territorio regionale, opera per: a. promuovere e favorire la modernizzazione,l'internazionalizzazione e lo sviluppo economico del territorio e del sistema delle imprese in esso presenti; b. coordinare, promuovere e sostenere le iniziative volte allo sviluppo economico; c. tutelare e perseguire una economia aperta che assicuri le pari opportunità e la dignità dell'impresa e del lavoro; d. recepire e fare proprie le istanze, i bisogni e gli interessi del sistema delle imprese e dei consumatori, manifestati anche attraverso le libere associazioni e sostenereli nei confronti di ogni altro Ente o istituzione a livello locale, regionale, nazionale, europeo ed internazionale; e. svolgere ogni utile azione per favorire lo sviluppo e l'ampliamento del mercato del lavoro, anche attraverso la concertazione con le componenti istituzionali, sociali ed economiche nell'ambito della ambito territoriale regionale; f. promuovere la collaborazione con tutte le istituzioni pubbliche e private, anche a livello internazionale, preposte o interessate allo sviluppo economico del territorio; g. favorire l'innovazione e lo sviluppo tecnologico e produttivo; h. concorrere al rafforzamento della competitività del territorio, perseguendo una politica di promozione dello sviluppo e del rinnovamento del patrimonio infrastrutturale civile ed industriale, da realizzarsi anche stimolando il coinvolgimento di capitali privati; i. favorire l'affermazione del mercato, della trasparenza de dell'autenticità dell'informazione e della provenienza dei prodotti; k. promuovere e valori

AS01 - IMPRESA DIGITALE	AS02 - SCUOLA GIOVANI E LAVORO	AS03 - INNOVAZIONE E NUOVE IMPRESE	AS04 - VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	AS05 - PROGETTAZIONE PER LA COMPETITIVITA' E LO SVILUPPO DELLE IMPRESE	AS06 - REGOLAZIONE E VIGILANZA DEL MERCATO	AS07 - INTERNAZIONALIZZAZIONE	AS08 - COMUNICAZIONE	AS09 - EFFICIENZA ORGANIZZATIVA	AS10 - E- GOVERNMENT E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA
OS1.1 - Migliorare la qualità dei servizi telematici e digitali	OS2.1 - Facilitare il raccordo tra domanda e offerta di lavoro	OS3.1 - Migliorare la qualità dei servizi per l'avvio e la crescita delle imprese	OS4.1 - Sostenere la competitività delle imprese e del territorio	OS5.1 - acquisire risorse per il territorio attraverso nuovi progetti	OS6.1 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato a difesa della legalità	OS7.1 - Promuovere l'internazionalizzazione	OS8.1 - Migliorare la comunicazione con le imprese	OS9.1 - Migliorare la qualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure	OS10.1 - Migliorare i rapporti con la PA attraverso la semplificazione amministrativa
OP1.1.1 - Favorire la diffusione della cultura	OP2.1.1 - Promuovere politiche attive nel mercato del lavoro	OP3.1.1 - Potenziare lo sportello di assistenza per l'innovazione alle imprese	OP4.1.1 Promuovere l'offerta turistica, le produzioni locali e	OP5.1.1 - Gestire - i progetti in corso di realizzazione secondo il cronoprogramma	OP6.1.1 - potenziare lo sportello di assistenza alle imprese in tema di	OP7.1.1 - Informare e coinvolgere nuove imprese in ambito di internazionalizzazione	OP8.1.1 - Aggiornare il sito camerale OP8.1.3 -	OP9.1.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione	OP10.1.1 - Adottare misure organizzative in attuazione delle disposizioni di semplificazione

digitale l'artigianato Predisporre e di cui alle ambiente e amministrativa artistico del regolazione attuare il piano norme vigenti OP3.1.2 -OP5.1.2 territorio. del mercato Potenziare lo Presentare nuovi OP9.1.2 comunicazione sportello per progetti su Migliorare il la creazione e programmi OP4.1.2 -OP6.1.2 grado di Effettuare i lo startup di nazionali, OP8.1.5 -Raccordare attuazione impresa europei e Acquisire le attività controlli in della internazionali del sistema nuovi contatti materia di trasparenza e camerale vigilanza delle imprese del PTPC con le del mercato attività dei OP9.1.3 -GAL OP6.1.3 -Monitorare lo Sviluppare servizi stato di salute dell'Ente finalizzati alla prevenzione

della crisi d'impresa

La rappresentazione in forma tabellare dell'Albero della performance è riportata nell'Allegato 1.

# 3.1 Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici

Di seguito si riepilogano per ogni ambito strategico gli obiettivi strategici correlati.

Inoltre si illustrano le schede di dettaglio della pianificazione strategica con l'indicazione dei seguenti elementi:

- titolo ed eventuale descrizione;
- indicatori necessari per misurare il raggiungimento, con relativo algoritmo;
- target triennali, che definiscono i risultati attesi;
- missione e relativo Programma (ex D.M. 27/03/2013)
- · risorse economiche

Si ritiene opportuno specificare che, in continuità con quanto previsto nelle precedenti annualità, la CCIAA del Molise ha proceduto anche nell'attuale Piano della Performance alla definizione di KPI di outcome per ciascun obiettivo strategico, nella consapevolezza che, come ribadito dalle recenti Linee guida di Unioncamere sul Piano della performance, la misurazione e valutazione dell'impatto pone delle difficoltà, sia a causa della distanza temporale tra l'azione dell'amministrazione e la generazione dell'effetto, sia a causa del parziale controllo dello stesso, in ragione delle interazioni da parte di altri soggetti o di variabili esterne. Nel caso delle CCIAA, si pone un'ulteriore difficoltà: la dimensione ridotta (quanto meno in termini relativi rispetto ai Ministeri) e la compresenza sul territorio con una serie di altri soggetti istituzionali, rende complessa e onerosa la possibilità di enucleare l'impatto effettivo determinato dall'ente camerale. In questo senso, il cantiere in corso sulla cd «performance di filiera» potrà fornire una risposta a tale criticità metodologica, consentendo di verificare i contributi dei singoli comparti istituzionali alle policy di livello nazionale che creano valore pubblico a beneficio degli stakeholder.

# Riepilogo

Ambito strategico	Obiettivo strategico
AS01 - IMPRESA DIGITALE	OS1.1 - Migliorare la qualità dei servizi telematici e digitali
AS02 - SCUOLA GIOVANI E LAVORO	OS2.1 - Facilitare il raccordo tra domanda e offerta di lavoro
AS03 - INNOVAZIONE E NUOVE IMPRESE	OS3.1 - Migliorare la qualità dei servizi per l'avvio e la crescita delle imprese
AS04 - VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	OS4.1 - Sostenere la competitività delle imprese e del territorio
ASO5 - PROGETTAZIONE PER LA COMPETITIVITÀ E LO SVILUPPO DELLE IMPRESE	OS5.1 - acquisire risorse per il territorio attraverso nuovi progetti
AS06 - REGOLAZIONE E VIGILANZA DEL MERCATO	OS6.1 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato a difesa della legalità
AS07 - INTERNAZIONALIZZAZIONE	OS7.1 - Promuovere l'internazionalizzazione
AS08 - COMUNICAZIONE	OS8.1 - Migliorare la comunicazione con le imprese
AS09 - EFFICIENZA ORGANIZZATIVA	OS9.1 - Migliorare la qualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure
AS10 - E-GOVERNMENT E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	OS10.1 - Migliorare i rapporti con la PA attraverso la semplificazione amministrativa

# Schede di dettaglio

Obiettivo strategico Programma (D.M. 27/03/2013)  Indicatore OS1_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume) OS1_Customer satisfaction (Tipologia: Outcome)	Migliorare la qualità dei servizi telematici e d  005 - Politiche di sviluppo, competitività e inn  Algoritmo  OS1_numero utenti coinvolti  OS1_percentuale di risposte positive  AS02 - SCUOLA GIOVANI E LAVORO		Target 2022 . >= 80,00 N.	Target 2023 . >= 80,00 N
Indicatore  OS1_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)  OS1_Customer satisfaction (Tipologia: Outcome)	Algoritmo  OS1_numero utenti coinvolti  OS1_percentuale di risposte positive	Target 2021 >= 80,00 N.	Target 2022 . >= 80,00 N.	Target 2023 . >= 80,00 N
OS1_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume) OS1_Customer satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS1_numero utenti coinvolti OS1_percentuale di risposte positive	>= 80,00 N	. >= 80,00 N.	. >= 80,00 N
OS1_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume) OS1_Customer satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS1_numero utenti coinvolti OS1_percentuale di risposte positive	>= 80,00 N	. >= 80,00 N.	. >= 80,00 N
(Tipologia: Volume) OS1_Customer satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS1_percentuale di risposte positive	,	, 	,
(Tipologia: Outcome)		>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Nineman and a serial as C 242 042 00	AS02 - SCUOLA GIOVANI E LAVORO			1
Risorse economiche: € 242.042,80	AS02 - SCUOLA GIOVANI E LAVORO			
Obiettivo strategico	Facilitare il raccordo tra domanda e offerta d	li lavoro		
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e inn	iovazione, di RSI e movim	nento cooperativ	VO
	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS2_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)	OS2_numero utenti coinvolti	>= 100,00 N	. >= 100,00 N	. >= 100,00 N
OS2_Customer Satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS2_percentuale risposte positive	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Risorse economiche:€ 54.340,00		·		
	AS03 - INNOVAZIONE E NUOVE IMPRESE			
Obiettivo strategico	Migliorare la qualità dei servizi per l'avvio e l	la crescita delle imprese		
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e inn	ovazione, di RSI e movim	nento cooperativ	vo
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS3_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)	OS3_numero utenti coinvolti	>= 30,00 N	. >= 30,00 N	. >= 30,00 N
OS3_Customer Satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS3_percentuale risposte positive	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Risorse economiche:€ 0	·	•		·

	AS04 - VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO			
Obiettivo strategico	Sostenere la competitività delle imprese e del territorio			
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innova	zione, di RSI e movim	ento cooperativ	0
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
Capacità di realizzazione del programma (Tipologia: Outcome)	Numero interventi realizzati / Numero interventi programmati	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
OS4_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)	OS4_numero utenti coinvolti	>= 60,00 N	>= 60,00 N.	>= 60,00 N.
Risorse economiche:€ 767.512,66	·			
AS05 - PRO	GETTAZIONE PER LA COMPETITIVITA' E LO SVILUPPO DEL	LE IMPRESE		
Obiettivo strategico	acquisire risorse per il territorio attraverso nuovi	i progetti		
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innova	zione, di RSI e movim	ento cooperativ	/0
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS5_Proposte progettuali (Tipologia: Outcome)	OS5_n. di proposte presentate	>= 2,00 N		
Risorse economiche:€ 68.593,40				
	AS06 - REGOLAZIONE E VIGILANZA DEL MERCATO			
Obiettivo strategico	Favorire la diffusione dei servizi di regolazione de	el mercato a difesa c	lella legalità	
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 - Vigilanza e tutela dei consumatori			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS6_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)	OS6_numero utenti coinvolti	>= 500,00 N		>= 500,00 N
OS6_Customer Satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS6percentuale risposte positive	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Risorse economiche:€ 98.307,48				
	AS07 - INTERNAZIONALIZZAZIONE			
Obiettivo strategico	Promuovere l'internazionalizzazione			
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Internazionalizzazione e Made in Italy			

			r	r
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS7_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)	OS7_numero utenti coinvolti	>= 40,00 N.	>= 40,00 N.	>= 40,00 N
OS7_Customer Satisfaction (Tipologia: Qualità)	OS7_percentuale risposte positive	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Risorse economiche:€ 68.824,00				
	AS08 - COMUNICAZIONE			
Obiettivo strategico	Migliorare la comunicazione con le imprese			
Programma (D.M. 27/03/2013)	002 - Indirizzo politico			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS8_Grado di coinvolgimento degli utenti (Tipologia: Volume)	OS8_numero utenti coinvolti	>= 2.000,00 N.	>= 2.000,00 N.	>= 2.000,00 N
OS8_Customer Satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS8_percentuale risposte positive	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Risorse economiche: € 0,00				
	AS09 - EFFICIENZA ORGANIZZATIVA			
Obiettivo strategico	Migliorare la qualità dei servizi interni e la traspa	renza delle procedu	re	
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazio	ni di competenza		
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS9_Monitoraggio indicatori di customer individuati per gli obiettivi strategici (Tipologia: Outcome)	OS9_percentuale indicatori di customer raggiunti almeno al 70%	>= 70,00 %	>= 70,00 %	>= 70,00 %
Risorse economiche: € 0,00				
AS10 - E-G0	OVERNMENT E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATI	VA		
Obiettivo strategico	Migliorare i rapporti con la PA attraverso la semp	olificazione amminis	trativa	
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazio	ni di competenza		
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
OS10_Customer Satisfaction (Tipologia: Outcome)	OS10_percentuale risposte positive	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
Risorse economiche:€ 309.986,86				

# 3.2 Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi

Di seguito si riepilogano per ogni ambito strategico gli obiettivi strategici e operativi correlati. Inoltre, per ciascuna scheda, sono indicati i seguenti elementi:

- titolo ed eventuale descrizione;
- risorse economiche;
- unità organizzative che contribuiscono al raggiungimento dei risultati attesi,
- indicatori necessari per misurare il raggiungimento, con relativo algoritmo;
- dato storico degli indicatori (baseline 2019);
- target annuali, che descrivono i risultati attesi rispetto al primo esercizio del triennio

## Riepilogo

Ambito strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
AS01 - IMPRESA DIGITALE	OS1.1 - Migliorare la qualità dei servizi telematici e digitali	OP1.1.1 - Favorire la diffusione della cultura digitale
AS02 - SCUOLA GIOVANI E LAVORO	OS2.1 - Facilitare il raccordo tra domanda e offerta di lavoro	OP2.1.1 - Promuovere politiche attive nel mercato del lavoro
AS03 - INNOVAZIONE E NUOVE IMPRESE	OS3.1 - Migliorare la qualità dei servizi per l'avvio e la crescita delle imprese	OP3.1.1 - Potenziare lo sportello di assistenza per l'innovazione alle imprese OP3.1.2 - Potenziare lo sportello per la creazione e lo start up di impresa
AS04 - VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	OS4.1 - Sostenere la competitività delle imprese e del territorio	OP4.1.1 - Promuovere l'offerta turistica, le produzioni locali e l'artigianato artistico del territorio OP4.1.2 - Raccordare le attività del sistema camerale con le attività dei GAL
AS05 - PROGETTAZIONE PER LA COMPETITIVITÀ E LO SVILUPPO DELLE IMPRESE	OS5.1 - acquisire risorse per il territorio attraverso nuovi progetti	OP5.1.1 - Gestire i progetti in corso di realizzazione secondo il cronoprogramma OP5.1.2 - Presentare nuovi progetti su programmi nazionali, europei e internazionali

		OP6.1.1 - Potenziare lo sportello di assistenza alle imprese in tema di ambiente e regolazione del mercato
AS06 - REGOLAZIONE E VIGILANZA DEL MERCATO	OS6.1 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato a difesa della legalità	OP6.1.2 - Effettuare i controlli in materia di vigilanza del mercato
		OP6.1.3 - Sviluppare servizi finalizzati alla prevenzione della crisi d'impresa
AS07 - INTERNAZIONALIZZAZIONE	OS7.1 - Promuovere l'internazionalizzazione	OP7.1.1 - Informare e coinvolgere nuove imprese in ambito di internazionalizzazione
AS08 - COMUNICAZIONE		OP8.1.1 - Aggiornare il sito camerale OP8.1.3 - Predisporre e attuare il piano di comunicazione OP8.1.5 - Acquisire nuovi contatti delle imprese
	OS9.1 - Migliorare la qualità dei servizi interni e la	OP9.1.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa
AS09 - EFFICIENZA ORGANIZZATIVA	trasparenza delle procedure	26.1.2 - Effettuare i controlli in materia di vigilanza del ercato 26.1.3 - Sviluppare servizi finalizzati alla prevenzione lla crisi d'impresa 27.1.1 - Informare e coinvolgere nuove imprese in abito di internazionalizzazione 28.1.1 - Aggiornare il sito camerale 28.1.3 - Predisporre e attuare il piano di comunicazione 28.1.5 - Acquisire nuovi contatti delle imprese 29.1.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità ll'azione amministrativa 29.1.2 - Migliorare il grado di attuazione della esparenza e del PTPCT 29.1.3 - Monitorare lo stato di salute dell'Ente 210.1.1 - Adottare misure organizzative in attuazione lle disposizioni di semplificazione di cui alle norme
		OP9.1.3 - Monitorare lo stato di salute dell'Ente
AS10 - E-GOVERNMENT E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	OS10.1 - Migliorare i rapporti con la PA attraverso la semplificazione amministrativa	OP10.1.1 - Adottare misure organizzative in attuazione delle disposizioni di semplificazione di cui alle norme vigenti

# Schede di dettaglio Obiettivi Operativi

OS1.1 - Migliorare la qualità dei servizi telematici e digitali			
Obiettivo operativo	OP1.1.1 - Favorire la diffusione della cultura digitale		
Descrizione	(diffusione presso le imprese della cultura e della pratica del digitale attraverso la gestione dei PID e l'assegnazione di voucher per interventi in tema di innovazione digitale)		
Risorse economiche 2021	€ 185.542,40		
Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP1.1.1.1_grado di realizzazione progetto PID - PUNTO IMPRESA DIGITALE (20% diritto annuale- triennio 2020/2022)	OP1.1.1.1_n.indicatori di progetto raggiunti / OP1.1.1.1_n. indicatori di progetto previsti	Kpi non previsto nel 2019	= 75,00 %
OP1.1.1.2_progetto Eccellenze in digitale	OP1.1.1.2_ n.indicatori di progetto raggiunti / OP1.1.1.2_n. indicatori di progetto previsti	Kpi non previsto nel 2019	= 75,00 %

OS2.1 - Facilitare il raccordo tra domanda e offerta di lavoro			
Obiettivo operativo	OP2.1.1 - Promuovere politiche attive nel mercato del lavoro		
Descrizione Risorse economiche 2021	(realizzazione di azioni di supporto al mercato del lavoro per favorire l'inserimento occupazionale, l'incontro domanda-offerta di lavoro, offrendo servizi di orientamento al lavoro e alle professioni, formazione e incentivi)  € 54.340,00		
Unità organizzative coinvolte	U.O. Orientamento al lavoro e alle Professioni – Rilevazioni statistiche e osservatori economici		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP2.1.1.1_cruscotto dati Movimprese: note trimestrali di commento ai dati	OP2.1.1.1_n. note	= 4,00 N	= 4,00 N

· ·	OP2.1.1.2_n. indicatori di progetto raggiunti / OP2.1.1.2_n. indicatori di progetto previsti	Kpi non previsto nel 2019	= 75,00 %
	OP2.1.1.5_n. attività realizzate / OP2.1.1.5_ n. attività da realizzare	= 100,00 %	= 100,00 %
OP2.1.1.4_gestione adempimenti Progetto Excelsior, secondo le indicazioni di Unioncamere	OP2.1.1.4_n. fasi gestite / OP2.1.1.4_n. fasi da gestire	Kpi non previsto nel 2019	= 100,00 %

OS3.1 - Migliorare la qualità dei servizi per l'avvio e la crescita delle imprese			
Obiettivo operativo	OP3.1.1 - Potenziare lo sportello di assistenza per l'innovazione a	alle imprese	
Descrizione	(incremento delle attività di assistenza ed erogazione di servizi per favorire l'innovazione alle imprese)		
Risorse economiche 2021	€0		
Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP3.1.1.1_Erogazione servizi nell'ambito dei Progetti EEN BRIDGeconomies_2 e EEN INCAME_2	OP3.1.1.1_n. indicatori di progetto raggiunti / OP3.1.1.1_n. indicatori di progetto previsti	100%	= 75 %

Obiettivo operativo	OP3.1.2 - Potenziare lo sportello per la creazione e lo startup di impresa			
Descrizione	aumento dei servizi di assistenza per la creazione e lo startup di impresa)			
Risorse economiche 2021	€0	0		
Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021	
OP3.1.2.1_sportello informativo per la_creazione d'impresa e Start-up	OP3.1.2.1_n. richieste evase / OP3.1.2.1_n. richieste pervenute	Kpi non previsto nel 2019	= 100,00 %	
OP3.1.2.2_gestione sportello informativo sul_ microcredito e l'autoimpiego	OP3.1.2.2_ n. richieste evase / OP3.1.2.1_n. richieste pervenute	Kpi non previsto nel 2019	= 100,00 %.	

Obiettivo operativo	OP4.1.1 - Promuovere l'offerta turistica, le produzioni locali e l'artigianato artistico del territorio.		
Descrizione	(realizzazione delle attività di promozione dell'offerta turistica, le produzioni locali e l'artigianato artistico del territorio tramite internet e iniziative attuate anche attraverso progetti specifici)		
Risorse economiche 2021	€ 767.512,66		
Unità organizzative coinvolte	U.O. Promozione e sviluppo del turismo e valorizzazione del patrimonio culturale		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP4.1.1.1_grado di realizzazione PROGETTO TURISMO (20% diritto annuale - triennio 2020/2021)	OP4.1.1_n. indicatori di progetto raggiunti / OP4.1.1_n. indicatori di progetto previsti	Kpi non previsto nel 2019	= 75,00 9
OP4.1.1.3 Progetto "valorizzazione dei prodotti turistici e qualificazione del tessuto imprenditoriale" (CIS)	OP4.1.1.3 n. relazioni	Kpi non previsto nel 2019	= 2,00 N

Obiettivo operativo	OP4.1.2 - Raccordare le attività del sistema camerale con le attività dei GAL		
Descrizione	(condivisione delle attività camerali con i GAL per stabilire un collegamento con i relativi programmi)		
Risorse economiche 2021	€0		
Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP4.1.2.1_coordinamento con i Gal per la condivisione dei rispettivi programmi di attività	OP4.1.2.1_n. Relazioni	Kpi non previsto nel 2019	= 2,00 N

OS5.1 - acquisire risorse per il territorio attraverso nuovi progetti	
Obiettivo operativo	OP5.1.1 - Gestire i progetti in corso di realizzazione secondo il cronoprogramma
Descrizione	(Gestione dei progetti in corso di realizzazione nel rispetto delle scadenze previste)
Risorse economiche 2021	€ 68.593,40

Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP5.1.1.1_Gestire i progetti in corso di realizzazione secondo il cronoprogramma	OP5.1.1.1_n. indicatori di progetto raggiunti / OP5.1.1.1n. indicatori di progetto previsti	100%	= 100,00 %

Obiettivo operativo	OP5.1.2 - Presentare nuovi progetti su programmi nazionali, europei e internazionali		
Descrizione	(Partecipazione alle call comunitarie, presentazione di nuovi progetti a valere su programmi nazionali, europei e internazionali, adesione a proposte progettuali)		
Risorse economiche 2021	€0		
Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP5.1.2.1_proposta progettuale da candidare al finanziamento su programmi nazionali, europei e internazionali		Kpi non previsto nel 2019	= 2,00 N.

OS6.1 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato a difesa della legalità					
Obiettivo operativo	DP6.1.1 - potenziare lo sportello di assistenza alle imprese in tema di ambiente e regolazione del mercat				
Descrizione	incremento dei servizi di assistenza alle imprese in tema di ambiente e regolazione del mercato, anche co 'adesione a progetti ed organizzazione di incontri con le imprese)		mercato, anche con		
Risorse economiche 2021	€0				
Unità organizzative coinvolte	U.O. Ambiente e Sviluppo sostenibile - Servizi di composizione del	le situazioni di crisi			
Indicatore	Algoritmo	Algoritmo Valore 2019 Target 202			
OP6.1.1.2_organizzazione in tema ambientale	OP6.1.1.2_n. Seminari	3	≥2.		

Obiettivo operativo	OP6.1.2 - Effettuare i controlli in materia di vigilanza del mercato
Descrizione	(realizzazione dei controlli in materia di sicurezza prodotti e di metrologia legale)
Risorse economiche 2021	€ 48.400,00
Unità organizzative coinvolte	U.O. Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato -Tutela della proprietà

	industriale - Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti - Metrologia legale – Registro nazionale protesti - Rilevazione Prezzi e tariffe -Servizi di composizione delle controversie		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP6.1.2.1_realizzazione controlli previsti dalle Convenzioni con Unioncamere	OP6.1.2.1_N. controlli effettuati / OP6.1.2.1_N. controlli previsti	100%	= 100,00 %

Obiettivo operativo	OP6.1.3 - Sviluppare servizi finalizzati alla prevenzione della cris	i d'impresa	
Descrizione	(gestione delle attività di avvio e promozione dell'organismo Crisi d'Impresa (OCRI))		
Risorse economiche 2021	€ 43.200,00		
Unità organizzative coinvolte	U.O. Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato -Tutela della proprietà industriale - Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti - Metrologia legale – Registro nazionale protesti - Rilevazione Prezzi e tariffe -Servizi di composizione delle controversie		
Indicatore	Algoritmo Valore 2019 Target 2021		
OP6.1.3.2_grado di realizzazione PROGETTO PREVENZIONE CRISI D'IMPRESA E SUPPORTO FINANZIARIO (20% diritto annuale – triennio 2020/2022)	OP6.1.3.2_n. Indicatori di progetto raggiunti / OP6.1.3.2_n. Indicatori di progetto previsti	Kpi non previsto nel 2019	= 75,00 %

OS7.1 - Promuovere l'internazionalizzazione			
Obiettivo operativo	OP7.1.1 - Informare e coinvolgere nuove imprese in ambito di internazionalizzazione		
Descrizione	(informazione, assistenza e supporto all'internazionalizzazione delle imprese anche attraverso la partecipazione a progetti)		
Risorse economiche 2021	€ 68.824,00		
Unità organizzative coinvolte	Azienda speciale SERM		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP7.1.1.2_Informazione, assistenza e supporto all'internazionalizzazione nell'ambito del Progetto EEN BRIDGeconomies_2.	OP7.1.1.2_n. Indicatori di progetto raggiunti / OP7.1.1.2_n. Indicatori di progetto previsti	100%	= 75,00 9

	.1.1.1_n. Indicatori di progetto raggiunti / OP7.1.1.1_n. catori di progetto previsti	Kpi non previsto nel 2019	= 75,00 %
--	---	------------------------------	-----------

	OS8.1 - Migliorare la comunicazione con le imprese		
Obiettivo operativo	OP8.1.1 - Aggiornare il sito camerale		
Descrizione	(aggiornamento sezioni del sito camerale)		
Risorse economiche 2021	€ 0		
Unità organizzative coinvolte	U.O. Segreteria direzionale, Comunicazione, Ufficio Relazioni con	il Pubblico	
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP8.1.1.1_ riorganizzazione sezione del sito camerale "Informazioni economiche" (Turismo, Mercato del Lavoro e Movimprese)	OP8.1.1.1_ si/no	Kpi non previsto nel 2019	= SI al 31/2021

Obiettivo operativo	OP8.1.3 - Predisporre e attuare il piano di comunicazione			
Descrizione	(redazione del piano di comunicazione)			
Risorse economiche 2021	€0			
Unità organizzative coinvolte	U.O. Segreteria direzionale, Comunicazione, Ufficio Relazioni con il Pubblico			
Indicatore	Algoritmo	Algoritmo Valore 2019 Target 2021		
OP8.1.3.1_predisposizione bozza piano di comunicazione	OP8.1.3.1_n. bozza di piano	Kpi non previsto nel 2019	= 1,00 N.	

Obiettivo operativo	OP8.1.5 - Acquisire nuovi contatti delle imprese	
Descrizione	accolta e gestione dei dati relativi alle imprese acquisiti tramite Google form)	
Risorse economiche 2021	€0	
Unità organizzative coinvolte	U.O. Segreteria direzionale, Comunicazione, Ufficio Relazioni con il Pubblico	

Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP8.1.5.1_ contatti acquisiti (email/cellulari)	OP8.1.5.1_n. email/cellulari acquisiti	3547	= 2.000,00 N.

OS9.1 - Migliorare la qualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure						
Obiettivo operativo	oiettivo operativo OP9.1.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa					
Descrizione (realizzazione delle attività finalizzate all'efficientamento organizzativo e volte ad assicurare l'efficientamento de l'efficien						
Risorse economiche 2021	€ 0					
Unità organizzative coinvolte	Tutte le UO					
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021			
OP9.1.1.1_interventi volti al miglioramento organizzativo in termini di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa	OP9.1.1.1_n. Interventi	8	≥ 10.			
OP9.1.1.6_azioni di formazione del personale	OP9.1.1.6_n. corsi	4	= 5,00 N.			

OP9.1.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPCT						
Descrizione (adozione delle misure organizzative in tema di privacy, trasparenza e prevenzione della corruzione e monitoraggio dei relativi adempimenti)						
Risorse economiche 2021	€0					
Unità organizzative coinvolte	Tutte le UO					
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021			
OP9.1.2.1_ adozione misure di attuazione della trasparenza e della prevenzione della corruzione	000 1 3 1	Kpi non previsto nel 2019				

Obiettivo operativo	OP9.1.3 - Monitorare lo stato di salute dell'Ente
Descrizione	piano di interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio
Risorse economiche 2021	€0

Unità organizzative coinvolte	Tutte le UO		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021
OP9.1.3.1_completamento attuazione piano di interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio		Kpi non previsto nel 2019	= 2,00 N.
OP9.1.3.2_Monitoraggio indicatori economico/finanziari per lo Stato di salute .	OP9.1.3.2_Indicatori rilevati / OP9.1.3.2_Indicatori previsti	Kpi non previsto nel 2019	=100%

OS10.1 - Migliorare i rapporti con la PA attraverso la semplificazione amministrativa						
Obiettivo operativo OP10.1.1 - adottare misure organizzative in attuazione delle disposizioni di semplificazione di cui alle norme vigenti						
Descrizione (adozione di misure di semplificazione)						
Risorse economiche 2021	€0					
Unità organizzative coinvolte	U.O. Egovernment, semplificazione e staff del Conservator	e del Registro				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2019	Target 2021			
OP10.1.1.1_misure organizzative adottate	OP10.1.1.1_N. misure adottate /n. misure previste	Kpi non previsto nel 2019	= 60,00 %			

## 3.3 Analisi di genere

In relazione all'analisi di genere si specifica quanto segue.

L'Ente non redige il bilancio di genere, ma provvede alla rilevazione dei dati del personale in servizio in base al genere stesso.

Inoltre il Piano della performance 2021/2023 integra, in allegato (ALL. 2), il Piano di Azioni positive per il triennio 2021/2023. Tale documento è sviluppato alla luce delle indicazioni di cui alla Direttiva 2 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione. Tale Direttiva, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le PA in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, prevede che le pubbliche amministrazioni debbano aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano triennale di azioni positive , anche come allegato al Piano delle performance. Con il Piano di azioni positive l'Ente ha individuato gli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

## Principali indicatori dell'analisi di genere (anni 2016-2020)

	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
% di Dirigenti donne	50%	50%	50%	50%	50,00%
% di Donne rispetto al totale del personale	58,49%	58,49%	57,69%	57,14%	55,10%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%	100,00%
Retribuzione media ricorrente erogata nell'anno al personale femminile non dirigente	2.056,72	2.040,00	2.151,77	2.241,43	€ 2.494.58
Età media del personale femminile <sup>3</sup>	D 54 ND 49	D 55 ND 50	D 56 ND 49,43	D 57 ND 51,48	D 59 ND 52,12
Età media del personale maschile <sup>4</sup>	D 59 ND 49,68	D 60 ND 50,63	D 61 ND 54,05	D62 ND 54,65	D 63 ND 55,61
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile	4,84%	54,84%	56,67%	64,28%	57,69%
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile	50%	50%	50%	52,38%	52,38%

3Legenda: D= Dirigente; ND= Non Dirigente 4Legenda: D= Dirigente; ND= Non Dirigente

## 4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nelle schede seguenti sono indicati gli obiettivi, indicatori, algoritmi e target assegnati al Segretario generale e ai Dirigenti dell'Ente. Si specifica che, come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall'Anac con delibera n. 1064 del 13/11/2019, è necessario, ai fini di una efficace strategia di prevenzione della corruzione, realizzare un'integrazione tra il Piano della performance e il PTPCT. Inoltre, è fondamentale che anche la performance individuale del RPCT sia valutata in relazione alla funzione affidata, inserendo nel Piano della performance gli obiettivi individuali assegnati in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza e di seguito indicati con un asterisco \*. Gli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza saranno inseriti anche nel PTPCT 2021/2023 che sarà approvato dalla Giunta entro il 31/03/2021, termine differito dal Comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020.

Russo. Antonio - Segretario Generale					
Obiettivo individuale	OESG_OP9.3 - Monitorare lo stato di salute dell'Ente				
Risultato misurato obiettivo		Peso: 50,00 %			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021			
Tazionalizzazione delle sedi e ner la diffilsione dei servizi camerali sili	n. interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali	= 2,00 N.			
Obiettivo individuale	OESG_OP9.2 - migliorare il grado di attuazione della trasparenza	e del PTPCT			
Risultato misurato obiettivo		Peso: 50,00 %			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021			
adozione e attuazione PTPCT	SI/NO	Entro 31/12/2021			

Russo. Antonio - Dirigente					
OEDIR_AOP9.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa					
Risultato misurato obiettivo		Peso: 33,00 %			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021			
Redazione Piano Organizzativo di Lavoro Agile	si/no	Entro 31/12/2021			
OEDIR_APROG - Assicurare l'attuazione dei progetti strategici (20% diritto ann triennio 2020/2022)					
Risultato misurato obiettivo		Peso: 33,00 %			
Indicatore	Algoritmo	<b>Target 2021</b>			

Attivazione dei progetti strategici (20% diritto annuale - triennio 2020/2022)	n.indicatori di progetto raggiunti / n. indicatori di progetto previsti	= 75,00 %	
Obiettivo individuale	OEDIR_AOP9.2 - Monitorare gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza - area A		
Risultato misurato obiettivo		Peso: 34,00 %	
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	
Monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	SI/NO	Entro 31/12/2021	

Russo.Antonio - Dirigente					
Obiettivo individuale	OEDIR_BOP10.1 - Adottare misure organizzative in attuazione de semplificazione di cui alle norme vigenti	elle disposizioni di			
Risultato misurato obiettivo		Peso: 33,33 %			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021			
Misure organizzative adottate in attuazione delle disposizioni di semplificazione	n. misure adottate / N. misure previste				
Obiettivo individuale	OEDIR_BOP6.2 - Effettuare i controlli in materia di vigilanza del mercato				
Risultato misurato obiettivo		Peso: 33,33 %			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021			
realizzazione controlli previsti dalle Convenzioni con Unioncamere	N. controlli previsti dalle convenzioni Unioncamere effettuati / N. controlli previsti dalle convenzioni Unioncamere previsti	= 100,00 %			
Obiettivo individuale	OEDIR_BOP9.2 - Monitorare gli adempimenti in materia di preve corruzione e trasparenza - area B	enzione della			
Risultato misurato obiettivo		Peso: 33,34 %			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021			
Monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	SI/NO	Entro 31/12/2021			

# Allegati:

All.1 Albero della performance CCIAA Molise 2021

All.2 Piano di Azioni positive per il triennio 2021/2023

- 1					BASE LINE			TARGET	
Ambito	Objettivo strategico Objettivi Operativi / Indicatori OS	Indicatori	Algoritmo	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% AS01 - IMPRESA DI									
100,00% OS1	- Migliorare la qualità dei servizi telen	natici e digitali							
	50,00% Indicatori								
		di coinvolgimento degli utenti	numero utenti coinvolti	578 N.	0 N.	N/D	>= 80 N.	>= 80 N.	:
	50,00% OS1.2 - Custon	ner satisfaction	percentuale di risposte positive	99,54 %	0,00 %	N/D	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>=
	50,00% Obiettivi operativi								
	100,00% OP1.1 - Favorir	e la diffusione della cultura digitale							
	50,00%	OP1.1.1 - grado di realizzazione progetto PID - PUNTO IMPRESA DIGITALE (20% diritto annuale-triennio 2020/2022)	n.indicatori di progetto PID raggiunti / n. indicatori di progetto PID previsti	100,00 %	N/D	N/D	75,00 %		
	50,00%	OP1.1.2 - Progetto Eccellenze in digitale	n. indicatori di progetto Eccellenze in digitale raggiunti / n. indicatori di progetto Eccellenze in digitale previsti	N/D	N/D	N/D	75,00 %		
AS02 - SCUOLA GIO	OVANI E LAVORO								
	- Facilitare il raccordo tra domanda e	offerta di lavoro							
100,00% 052		orierta di lavoro							
	50,00% Indicatori	di coinvolgimento degli utenti AS02		217 N.	0 N.	11/0	>= 100 N.	>= 100 N.	>
	50,00% OS2.2 - Grado 50,00% OS2.2 - Custon		numero utenti coinvolti ASO2 percentuale risposte positive ASO2	99,54 %	0,00 %	N/D N/D	>= 100 N. >= 90,00 %	>= 100 N. >= 90,00 %	>=
	50,00% Obiettivi operativi	iei Satisiaction ASOZ	percentuale risposte positive ASO2	99,54 %	0,00 %	N/D	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>=
	OP2 1 - Promu	overe politiche attive nel mercato del lavoro							
	100,00%	overe politicile attive her mercato del lavoro							
	25,00%	OP2.1.1 - cruscotto dati Movimprese: note trimestrali di commento ai dati	n. note	N/D	N/D	N/D	4 N.		
	25,00%	OP2.1.2 - grado di realizzazione PROGETTO Formazione Lavoro (20% diritto annuale - triennio 2020-2022)	n. indicatori di progetto Formazione Lavoro raggiunti / n. indicatori di progetto Formazione Lavoro previsti	N/D	N/D	N/D	75,00 %		
	25,00%	OP2.1.4 - gestione adempimenti Progetto Excelsior, secondo le indicazioni di Unioncamere	n. fasi gestite Progetto Excelsior / n. fasi da gestire Progetto Excelsior	N/D	N/D	N/D	100,00 %		
	25,00%	OP2.1.5 - gestione tirocini annuali nell'ambito dell'iniziativa_Crescere in Digitale	n. attività realizzate nell'ambito dell'iniziativa Crescere in Digitale / n. attività da realizzare nell'ambito dell'iniziativa Crescere in Digitale	N/D	N/D	N/D	100,00 %		
	ONE E NUOVE IMPRESE								
AS03 - INNOVAZIO		avvio e la crescita delle imprese							
	- Migliorare la qualità dei servizi per l'								
	<ul> <li>Migliorare la qualità dei servizi per l' 50,00% Indicatori</li> </ul>						>= 30 N.		
	50,00% Indicatori	di coinvolgimento degli utenti ASO3	numero utenti coinvolti AS03	113 N.	0 N.	N/D		>= 30 N.	
	50,00% Indicatori		numero utenti coinvolti AS03 percentuale risposte positive AS03	113 N. N/D	0 N. N/D	N/D N/D	>= 90,00 %	>= 30 N. >= 90,00 %	
	50,00% Indicatori 50,00% OS3.1 - Grado								
	50,00% Indicatori 50,00%   053.1 - Grado 50,00%   053.2 - Custon 50,00%   Obiettivi operativi								
	50,00%   Indicatori   50,00%   OS3.1 - Grado   S0,00%   OS3.2 - Custon   S0,00%   Obiettivi operativi   S0,00%   OP3.1 - Potenz	ner Satisfaction ASO3  iare lo sportello di assistenza per l'innovazione alle imprese  OP3.1.1 - Erogazione servizi nell'ambito dei Progetti EEN	percentuale risposte positive AS03	N/D	N/D	N/D	>= 90,00 %		
	50,00%   Indicatori   50,00%   053.1 - Grado   50,00%   053.2 - Custon   50,00%   Obiettivi operativi   50,00%     0P3.1 - Potenz   100,00%	ner Satisfaction ASO3  iare lo sportello di assistenza per l'innovazione alle imprese							>=
	50,00%   Indicatori   50,00%   053.1 - Grado   50,00%   053.2 - Custon   50,00%   Objectivi operativi   50,00%   Op3.1 - Potenz   100,00%   Op3.2 - Potenz	ner Satisfaction ASO3  iare lo sportello di assistenza per l'innovazione alle imprese  OP3.1.1 - Erogazione servizi nell'ambito dei Progetti EEN BRIDGeconomies_2 e EEN INCAME_2	percentuale risposte positive AS03	N/D	N/D	N/D	>= 90,00 %		

# All.1 Albero della performance CCIAA Molise 2021

						BASE LINE			TARGET		
		egico	ativi /								
		strat	Opera								
	Ambito	ettivo	biettivi Oper ndicatori OS	cat	orthm	<b>60</b>	6		ŧ.	7	m
		O Die	0 =	i je	Algo	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	100,00% OS		e la competitività delle im	nprese e del territorio							
		30,00%	Indicatori	and the contract of the contract							
				cità di realizzazione del programma	Numero interventi realizzati / Numero interventi programmati	100,00 %	0,00 %	N/D	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
	50,000 os.4.2 - Grado di coinvolgimento degli utenti AS04 numero utenti coinvolti AS04  so,000 Obiettivi operativi					387 N.	0 N.	N/D	>= 60 N.	>= 60 N.	>= 60 N.
		30,00%		nuovere l'offerta turistica, le produzioni locali e l'artigianato a	tistico del territorio.						
			50,00	OP4.1.1 - grado di realizzazione PROGETTO TURISMO (20% diritto annuale - triennio 2020/2021)	n. indicatori di PROGETTO TURISMO raggiunti / n. indicatori di PROGETTO TURISMO previsti	N/D	N/D	N/D	75,00 %		
			50,00	OP4.1.3 - Progetto "valorizzazione dei prodotti turistici e qualificazione del tessuto imprenditoriale" (CIS)	n. relazioni	N/D	N/D	N/D	2 N.		
			50,00% OP4.2 - Racc	ordare le attività del sistema camerale con le attività dei GAL							
			100,00	OP4.2.1 - Coordinamento con i GAL per la condivisione dei rispettivi programmi di attività	N. relazioni sull'attività di coordinamento con i GAL	N/D	N/D	N/D	2 N.		
12,00% AS05			risorse per il territorio at	SVILUPPO DELLE IMPRESE traverso puovi progetti							
	100,00%		Indicatori	traverso nuovi progetti							
			100,00% OS5.1 - Prop	oste progettuali	n. di proposte presentate	3 N.	0 N.	N/D	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.
		50,00%	Obiettivi operativi					•			
			50,00% OP5.1 - Gesti	ire i progetti in corso di realizzazione secondo il cronoprogram	ıma						
			100,00		n. indicatori di progetto OP5.1.1 raggiunti / n. indicatori di progetto	N/D	100,00 %	N/D	100,00 %		
				<sup>//e</sup>   cronoprogramma entare nuovi progetti su programmi nazionali, europei e interr	OP5.1.1 previsti Iazionali			·			
				OP5.2.1 - Proposta progettuale da candidare al							
			100,00	finanziamento su programmi nazionali, europei e internazionali	n. candidature	N/D	N/D	N/D	2 N.		
				internazionali		·	·				
10,00% AS06			ANZA DEL MERCATO								
	100,00% OS			regolazione del mercato a difesa della legalità							
		50,00%	Indicatori	o di coinvolgimento degli utenti AS06	numero utenti coinvolti AS06	2.316 N.	N/D	N/D	>= 500 N.	>= 500 N.	>= 500 N.
				omer Satisfaction AS06	percentuale risposte positive AS06	2.310 N. N/D		N/D	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
		50,00%	Obiettivi operativi			·	· 1	- 1			
		_	33,34% OP6.1 - pote	nziare lo sportello di assistenza alle imprese in tema di ambier	nte e regolazione del mercato						
				OP6.1.4 - Organizzazione seminari in materia ambientale	n. seminari in tema ambientale	N/D	N/D	N/D	>= 2 N.		
			33,33% OP6.2 - Effet	tuare i controlli in materia di vigilanza del mercato				T			
			100,00	op6.2.1 - realizzazione controlli previsti dalle Convenzioni con Unioncamere	N. controlli previsti dalle convenzioni Unioncamere effettuati / N. controlli previsti dalle convenzioni Unioncamere previsti	N/D	N/D	N/D	100,00 %		
			33,33% OP6.3 - Svilu	ppare servizi finalizzati alla prevenzione della crisi d'impresa							
			100,00	OP6.3.2 - grado di realizzazione PROGETTO PREVENZIONE % CRISI D'IMPRESA E SUPPORTO FINANZIARIO (20% diritto annuale – triennio 2020/2022)	n. Indicatori di PROGETTO PREVENZIONE CRISI D'IMPRESA E SUPPORTO FINANZIARIO raggiunti / n. Indicatori di PROGETTO PREVENZIONE CRISI D'IMPRESA E SUPPORTO FINANZIARIO previsti	N/D	N/D	N/D	75,00 %		
6,00% AS07	- INTERNAZI	ONALIZZAZIO	ONE								
	100,00% OS	7 - Promuove	ere l'internazionalizzazion	ne							
											•

## All.1 Albero della performance CCIAA Molise 2021

STATE					BASE LINE			TARGET	
100   100	strategico Operativi /	_	o.						
100   100	iettivo liettivi Jicato	icator	or fit	∞_	6]	02	12	52	83
MANUAL   Color of colorations and production of coloration (Coloration Statistics on Statistics of Coloration Statistics on Statistics of Coloration Statistics of Colora		<u> </u>	Alg	50.	50.	50.	20.	<u> </u>	203
Section   Company   Comp		o di coinvolgimento degli utenti ASO7	numora utanti cainvalti ASO7	200 N	N/D	N/D	>= 40 N	>= 40 N	>= 40
## 100									
### 12- Formation of control of monitors and product in the program in the progra		mer satisfaction / Bo/	percentage risposee positive risor	33,00 %	14,5	11/5	7 - 30,00 %	7 - 30,00 70	7 - 50,0
Section   Continue	OP7 1 - Inform		zazione						
## 1	50,00%	6 INTERNAZIONALIZZAZIONE (20% diritto annuale - triennio 2020/2022)		N/D	N/D	N/D	75,00 %		
1,000   201 - Milliflorer is qualitated deserval interime elegistration (Control Imprises Control Imprises	50,00%	all'internazionalizzazione nell'ambito del Progetto EEN		N/D	N/D	N/D	75,00 %		
Source   S	ASO8 - COMUNICAZIONE								
Source   S	100,00% OS8 - Migliorare la comunicazione con le	imprese							
1,000   1,00		<del>`</del>							
20,000		o di coinvolgimento degli utenti AS08	numero utenti coinvolti AS08	5.059 N.	N/D	N/D	>= 2.000 N.	>= 2.000 N.	>= 2.0
Source   S			percentuale risposte positive AS08	N/D			>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,
13,346   10,000   11, riorganizazione esconecite" (Turisno, Mercato del Lavoro   10,000   1									
10,00%   10   10   10   10   10   10   10	OPS 1 - Aggior								
100,00%   OPES 1 - Contact is acquisite nuovi contact delle imprese  100,00%   OPES 1 - Contact is acquisite (email/cellulari)   0. email-cellulari acquisiti   N/D   0.547 k;   N/D   0.00 k.    100,00%   OPES 1 - Contact is acquisiti   (email/cellulari)   0. email-cellulari acquisiti   N/D   0.547 k;   N/D   0.00 k.    100,00%   OPES 1 - Monitorare   aqualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  100,00%   Sos 3 - Monitorare   opes 1 - Monitorare   opes 2 - Monitorare   opes 1 - Monitorare   opes 2 - Monitorare   opes 2 - Monitorare   opes 2 - Monitorare   opes 2 - Monitorare   opes 3 - Monitorare   opes 2 - Monitorare   opes 3 - Monito	100,00%	"Informazioni economiche" ( Turismo, Mercato del Lavoro	SI/NO	N/D	N/D	N/D	Entro 31-12-2021		
3.3.3%   OPES - Acquisire nuovi contatti delle imprese	33,33% OP8.3 - Predis	sporre e attuare il piano di comunicazione		·					
100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti   N/D   3.547 N.   N/D   2.000 N.    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti   N/D   3.547 N.   N/D   2.000 N.    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti   moliculari    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti   moliculari    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti   N/D   3.547 N.   N/D   2.000 N.    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)   n. email cellulari acquisiti    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/cellulari)    **September 100,00%   cms.s1 - contatti acquisiti (email/c	100,00%	6 OP8.3.1 - predisposizione bozza piano di comunicazione	n.bozza di piano	N/D	N/D	N/D	1 N.		
100,00%   099- Migliorare la qualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle l'azione amministrativa  100,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza delle l'azione amministrativa  100,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza della prevenzione della trasparenza della prevenzione della corruzione  100,00%   officiale dei servizi interni e la trasparenza della prevenzione della corruzione dei servizi camerali di attuazione della servizi camerali di attuazione della dei per la diffusione dei servizi camerali di attuazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali di attuazione della servizi camerali di attuazi	33,33%								
100,00%   Migliorare la qualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure  50,00%   Indicatori 100,00%   Sissi- Monitoraggio indicatori di customer individuati per gli obiettivi percentuale indicatori di customer raggiunti almeno al 70%   100,00%   0,00%   N/D   >> 70,00%   >> 70,00	100,00%	6 OP8.5.1 - contatti acquisiti (email/cellulari)	n. email-cellulari acquisiti	N/D	3.547 N.	N/D	2.000 N.		
100,00%   059 - Migliorare   a qualità dei servizi interni e la trasparenza delle procedure   50,00%   Indicatori   100,00%   505.1 - Monitoraggio indicatori di customer individuati per gli obiettivi   percentuale indicatori di customer raggiunti aimeno al 70%   100,00%   0,00%   N/D   >> 70,00%   >> 70,0									
Indicatori   100,00%									
100,00%   093.1 - Monitoraggio indicatori di customer individuati per gli obiettivi percentuale indicatori di customer raggiunti almeno al 70%   100,00 %   0,00 %   N/D   >= 70,00 %   >=	100,00% os9 - Migliorare la qualità dei servizi inter	rni e la trasparenza delle procedure							
So,000%   Objectivi operativi  33,34%   Operativi operat									
099.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa  50,00%   099.1.1 - interventi volti al migliormanto organizzativo in termini di efficacia, efficienze ed economicità dell'azione amministrativa  50,00%   099.1.6 - azioni di formazione del personale   n. corsi   N/D   4 N.   N/D   5 N.    33,33%   099.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPC  100,00%   099.2.2 - Adozione misure e strumenti di attuazione della trasparenza e della prevenzione della corruzione   n. misure   N/D		toraggio indicatori di customer individuati per gli obiettivi	percentuale indicatori di customer raggiunti almeno al 70%	100,00 %	0,00 %	N/D	>= 70,00 %	>= 70,00 %	>= 70
33,34%    OP9.1 - Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa   OP9.1.1 - interventi volti al migliormanto organizzativo in termini di efficacia, efficienze ed economicità dell'azione amministrativa   S0,00%   OP9.1.6 - azioni di formazione del personale   n. corsi   N/D   4 N.   N/D   5 N.     33,33%   OP9.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPC   OP9.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPC   OP9.2 - Adozione misure e strumenti di attuazione della trasparenza e della prevenzione della corruzione   n. misure   N/D									
50,00% termini di efficacia, efficienze ed economicità dell'azione amministrativa  50,00% opp.1.6 - azioni di formazione del personale n. corsi N/D 4 n. N/D 5 n.  33,33% opp.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPC  100,00% opp.2.2 - Adozione misure e strumenti di attuazione della trasparenza e della prevenzione della corruzione n. misure N/D N/D N/D N/D N/D 1 n.  33,33% opp.3 - Monitorare lo stato di salute dell'Ente  50,00% opp.3.1 - completamento attuazione piano di interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio.  60,00% opp.3.2 - Monitoraggio indicatori economico/finanziari per lo indiestori denti di miglioramento organizzativo N/D 8 n. N/D N/D 5 n.  8 n. N/D N/D 4 n. N/D 5 n.  8 n. N/D N/D N/D N/D 1 n.  8 n. N/D N/D N/D N/D N/D 1 n.  8 n. N/D N/D N/D N/D N/D 1 n.  8 n. N/D	OP9 1 - Assicu	urare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amminist	rativa						
50,00% op9.1.6 - azioni di formazione del personale n. corsi N/D 4 N N/D 5 N.  33,33% op9.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPC  100,00% op9.2.2 - Adozione misure e strumenti di attuazione della trasparenza e della prevenzione della corruzione n. misure N/D N/D N/D N/D N/D N/D 1 N.  33,33% op9.3 - Monitorare lo stato di salute dell'Ente  50,00% la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio.  099.3.1 - completamento attuazione piano di interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio.  099.3.2 - Monitoraggio indicatori economico/finanziari per lo lodicatori diporti (Indicatori proviti la razionalizzazione delle sedi eper la diffusione gibrati (Indicatori proviti la none)  100.00% 0.0	50,00%	termini di efficacia, efficienze ed economicità dell'azione	n. Interventi di miglioramento organizzativo	N/D	8 N.	N/D	>= 10 N.		
OP9.2 - Migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPC  100,00% OP9.2.2 - Adozione misure e strumenti di attuazione della trasparenza e della prevenzione della corruzione n. misure N/D	50.009		n. corsi	N/D	ΔN	N/D	5 N		
trasparenza e della prevenzione della corruzione  1.0.000 trasparenza e della prevenzione  1.0.000 trasp	ope 2 - Miglio			1,751	7.00	1,75	3		
OP9.3.1 - completamento attuazione piano di interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio.  OP9.3.2 - Monitoraggio indicatori economico/finanziari per lo ledicatori dispusti / Indicatori opositi		trasparenza e della prevenzione della corruzione	n. misure	N/D	N/D	N/D	1 N.		
50,00% la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio.  1. interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi camerali sul territorio.  1. interventi per la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei N/D	33,33% OP9.3 - <b>Monit</b>	torare lo stato di salute dell'Ente							
	50,00%	la razionalizzazione delle sedi e per la diffusione dei servizi		N/D	N/D	N/D	2 N.		
	50,00%		Indicatori rilevati / Indicatori previsti	0,00 %	0,00 %	N/D	100,00 %		

# All.1 Albero della performance CCIAA Molise 2021

						BASE LINE			TARGET	
Ambito	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi / Indicatori OS	Indicatori	Algoritmo	2018	2019	2020	2021	2022	2023
100,00	% OS10 - Migliora	are i rapporti con la PA attra	verso la semplificazione amministrativa							
	50,00%	Indicatori								
		100,00% OS10.1 - Custor	mer Satisfaction AS10	percentuale risposte positive AS10	N/D	N/D	N/D	>= 90,00 %	>= 90,00 %	>= 90,00 %
	50,00%	Obiettivi operativi								
	'	100,00% OP10.1 - Adotta	are misure organizzative in attuazione delle disposizioni di se	mplificazione di cui alle norme vigenti						
		100,00%	OP10.1.1 - misure organizzative adottate	n. misure adottate / N. misure previste	N/D	N/D	N/D	60,00 %		•



# Il Piano triennale di azioni positive 2021/2023

All.2 al Piano della Performance 2021/2023 (approvato con Delibera di Giunta n. 5 del 29/01/2021)

## **SOMMARIO**

PF	REMESSA 2
1.	PRESENTAZIONE DELLA CCIAA
	1.1 – Struttura organizzativa3
	Organi3
	Assetto organizzativo
	1.2 Dati sul personale e retribuzioni
2.	LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE
	2.1 Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)
	2.2 Telelavoro e Smart-working
	2.3 Benessere organizzativo
	2.4 Cassa Mutua
	2.5 Borse di studio
	2.6 Stress correlato del lavoro
	2.7 Orario di lavoro
	2.8 Congedi parentali
	2.9 Comitato Imprenditoria Femminile (C.I.F.)
3.	AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI (2020)
	3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell'anno
	precedente (2020)
4.	AZIONI DA REALIZZARE (2021)
	4.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione
	delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

# **PREMESSA**

Il presente Piano di azioni positive, relativo al triennio 2021-2023, è adottato in virtù di quanto previsto all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) ed individua le azioni definite, ai sensi dell'articolo 42 del citato Codice, quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". Il Piano è sviluppato in coerenza con le indicazioni di cui alla Direttiva 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 198/2016, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La Direttiva suddetta, che sostituisce la precedente del 23 maggio 2007, prevede che le pubbliche amministrazioni debbano aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno il <u>Piano triennale di azioni positive</u> anche come allegato al Piano delle performance. Infatti la promozione della parità e delle pari opportunità nella PA necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

# 1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA

## 1.1 – Struttura organizzativa

#### Organi

Ai sensi della L.580/1993 sono organi della Camera di Commercio del Molise:

- il Consiglio, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. Il Consiglio della Camera di Commercio del Molise, insediatosi il 18 gennaio 2016, ha terminato il mandato quinquennale il 17 gennaio 2020 ed opera attualmente in regime di prorogatio fino alla conclusione della procedura di rinnovo attualmente in corso
- la **Giunta**, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da 8 membri eletti dal Consiglio camerale (dal prossimo mandato 5);
- il **Presidente**, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale dell'Ente;
- il Collegio dei Revisori, organo preposto all'esercizio delle funzioni di 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. E' composto da 3 membri effettivi designati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, dal Ministero dello Sviluppo Economico e dal Presidente della Regione e n. 2 supplenti.

L'ente si avvale, inoltre, di un **Organismo con funzioni analoghe all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance**, nella forma di organo monocratico e con funzioni analoghe a quelle di cui all'art. 14 comma 4 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (rinnovato nell'incarico con provvedimento della Giunta camerale n. 6 del 31/01/2019). L'Organismo, con funzioni consultive e tecniche, è tenuto a svolgere un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di integrazione e trasparenza previsti per le amministrazioni pubbliche.

#### **Assetto organizzativo**

Con determinazione d'urgenza n. 5 del 24 marzo 2020, il Presidente ha approvato la modifica dell'assetto macro strutturale dell'Ente, in ordine alle competenze e alle funzioni assegnate alle Aree dirigenziali già presenti nella struttura organizzativa dell'ente (macro-struttura), determina sottoposta poi alla ratifica della Giunta camerale nella riunione del 30 marzo 2020.

La revisione dell'assetto organizzativo macro-strutturale è stata formulata alla luce delle linee generali di indirizzo fornite dalla Giunta camerale nonché dell'analisi delle funzioni operata, a livello di sistema camerale, con la mappa dei processi predisposta da Unioncamere e recepita, per i processi e gli ambiti cd. Primari, dal Decreto MISE 7 aprile 2019. il decreto infatti , in vigore dal 30 aprile 2019, ha approvato la mappa dei servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni

amministrative ed economiche di cui all'art.2 comma 2 della Legge n.580 del 1993 e s.m.i. nonché quelli che è tenuto a svolgere in modo prioritario con riguardo alle funzioni promozionali di cui al medesimo art. 2, indicando, tra queste, le attività relative a "Iniziative a sostegno dei settori del turismo e della cultura", "Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa e "qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni".

La nuova articolazione della macro-struttura conferma la presenza delle due Aree dirigenziali preesistenti, oltre che del Segretario Generale, pur modificandone le competenze, attraverso la diversa collocazione di una Unità Operativa, l'assegnazione di ulteriori funzioni alle Aree e lo spostamento di altre competenze e funzioni tra le stesse.

Al vertice della struttura camerale vi è il Segretario generale che ha, altresì, la responsabilità delle Aree dirigenziali presenti nella stessa nonché la direzione dell'Azienda Speciale "SERM", organismo strumentale della Camera di Commercio del Molise ai sensi dell'art. 2 comma 5 della legge n. 580/93 come da ultimo modificata dal d.Lgs. n. 219/2016.

All'interno di ogni Area sono previsti due servizi a ciascuno dei quali è associata un'area di posizione organizzativa, I livello intermedio di responsabilità posto tra le unità operative e le aree dirigenziali. Un'ulteriore area di posizione organizzativa è collocata su una unità operativa in staff al Segretario Generale.

In particolare, l'assetto organizzativo, approvato con determina n. 43 del 30/03/2020, risulta definito nell'organigramma illustrato nel Piano della performance 2021/2023.

#### **SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI**

## 1.2 Dati sul personale e retribuzioni

Di seguito i dati del personale in servizio rappresentati in forma tabellare.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ORGANI DI VERTICE POLITICO

Classi età Inquadramento			UOMINI					DON	NE	
	<30	da 31	da 41	da 51	> di	<30	da 31 a	da 41	da 51	> di 60
		a 40	a 50	a 60	60		40	a 50	a 60	
PRESIDENTE		1								
Totale personale					1					
% sul personale complessivo					100%					

## PERSONALE DI LIVELLO DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento			UOMIN	II				DONN	IE	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	1	0	0			
DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
% sul personale complessivo	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%

## PERSONALE DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento			UOMINI			DONNE						
	<30	da 31 a	da 41 a	da 51 a		<30	da 31	da 41 a	da 51 a			
		40	50	60	> di 60		a 40	50	60	> di 60		
CATEGORIA "D"	0	0	1	1	0	0	1	5	3	1		
CATEGORIA "C"	0	0	3	10	3	0	1	4	6	1		
CATEGORIA "B"	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1		
CATEGORIA "A"	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0		
Totale personale	0	0	4	12	5	0	2	10	11	3		
% sul personale complessivo	0%	0%	19,05%	57,14%	23,81%	0%	7,69%	38,46%	42,31%	11,54%		

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza				UC	MINI			DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	
Tempo Pieno	0	0	4	12	6	22	100%	0	2	10	12	3	27	100%	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	
Totale	0	0	4	12	6	22		0	2	10	12	3	27		
Totale %	0%	0%	18,18%	54,55%	27,27%		100%	0%	7,41%	37,04%	44,45%	11,11%		100%	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <a href="https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione">https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione</a>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UO	MINI	DO	NNE	TOTALE		
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	40%	3	60%	5	100%	
RESPONSABILI DI U.O.	1	12,5%	7	87,50%	8	100%	
Totale personale	3		10		13		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

		UOMINI						DONNE						
Classi età  Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	10%	0	2	2	1	0	5	19,24%

Superiore a 10 anni	0	0	3	11	5	19	90%	0	0	9	9	3	21	80,76%
Totale	0	0	4	12	5	21			2	11	10	3	26	
Totale %	0%	0%	19,05%	57,14%	23,81%		100%		7,69%	42,31%	38,46%	11,54%		100%

Nota Metodologica – numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello			
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%		
CATEGORIA "D"	€ 28.176,73	€ 26.638,04	€ 1.808.69	24,93%		
CATEGORIA "C"	€ 20.417,36	€ 20.995,16	€ 577,65	7,96%		
CATEGORIA "B"	€ 23.765,77	€ 21.968,68	€ 1.797.09	24,78%		
CATEGORIA "A"	€ 17.655,55	€ 14.585,12	€ 3.070.43	42,33%		
Totale personale	21	26				
% sul personale complessivo	51,75%	48,25%		100%		

**Nota Metodologica** – valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOI	MINI	DON	NNE	TOTALE		
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Laurea	1	50%	1	50%	2	100%	
_aurea magistrale	0	0%	0	0%	0	0%	
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%	
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%	
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%	
Totale personale	1	50%	1	50%	2	100%	
% sul personale complessivo	1	50%	1	50%	2	100%	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE		
Titolo di studio	Valori	%	Valori	%	Valori	%		
	assoluti		assoluti		assoluti			
Inferiore al Diploma superiore	1	4,77%	1	3,85%	2	4,25%		
Diploma di scuola superiore	9	42,85%	10	38,46%	19	40,43%		
Laurea	11	52,38%	15	57,69	26	55,32%		
Laurea magistrale	0	0%	0	0%	0	0%		
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%		
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%		
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%		
Totale personale	21		26		47			
% sul personale complessivo	44,68%	100%	55,32%	100%		100,00%		

Nota Metodologica - Tabella standard per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale						100%	
% sul personale complessivo	9,09%		3,70%			6,12%	

**Nota Metodologica** – per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

		UOMI	NI					DONNE						
Classi età / Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	1	0	1	3,85%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0

Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	0	0	2	9,52 %	0	0	0	1	0	1	3,85%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	0	2	0	0	2		0	0	0	2	0	2	
Totale %	0%	0%	9,52%	0%	0%	9,52%		0	0	0	7,7%	0	7,7%	

**Nota Metodologica**: numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

		UOMINI		UOMINI	UOMINI		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	246	75,93%	155	86,11%	401	43,29%	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	219	20,27%	159	22,84%	378	29,17%	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	23	14,65%	66	100%	89	35,18%	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	0,25%	5	100%	7	4,64%	
Totale							
% sul personale complessivo		40,91%		22,22%		30,61%	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

		U	OMINI				DONNE							
Classi età Tipo Formazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			123,50	168,5	87,5	379,5	100%		42	217	243,5	43,5	546	100%
Competenze manageriali/Relazionali														

Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (specificare)												
Totale ore		123,50	168,5	87,5	379,5	100%	42	217	243,5	43,5	546	100%
Totale ore %		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	

Nota Metodologica – la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc).

# 2. LE INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE

## 2.1 Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Nel quadro degli interventi normativi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica in tema di pari opportunità e di mobbing si inseriscono:

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009. n. 150, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi;
- l'art 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro"), che ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni";
- la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia esplicitando, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.
- la Direttiva 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con cui sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 198/2016, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. La stessa direttiva, che sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamenti dei CUG.

La Camera di Commercio del Molise, con determinazione dirigenziale n.49 del 1° giugno 2017, ha provveduto alla nomina dei componenti del CUG.

Il Comitato è costituito da 8 membri effettivi e da 8 membri supplenti, di cui 8 uomini e 8 donne, perfettamente in linea con il principio paritetico. Il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina del suo funzionamento e di una apposita sezione all'interno del sito istituzionale.

La principale finalità del CUG è quella di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta e/o indiretta legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e ad ogni forma di mobbing. Ciò si traduce nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia delle attività svolte in funzione degli obiettivi strategici dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Pertanto, stretta è la loro collaborazione nell'individuazione delle azioni positive, nella loro realizzazione e nel loro costante monitoraggio. Altrettanto utile e necessario è il confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. È, quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

## SERVIZI E BENEFICI DIRETTI AI DIPENDENTI

## 2.2 Telelavoro e Smart-working

La Camera di Commercio del Molise, al fine di conciliare la sfera lavorativa e familiare dei dipendenti, in continuità con la precedente esperienza avviata dalla Camera di Commercio di Campobasso, ha approvato il Piano triennale di telelavoro 2020/2022, con Deliberazione della Giunta Camerale n. 29 del 30 marzo 2020. Il Piano sviluppa il progetto sperimentale nell'ambito delle attività di istruttoria, protocollazione e archiviazione delle pratiche telematiche del Registro delle Imprese. Su tale progetto è impiegata una unità di categoria "C" incaricata di specifiche attività telelavorabili (trasmissione telematica delle pratiche). Con determinazione dirigenziale n. 45 del 31/03/2020 è stato approvato e pubblicato sul sito camerale lo stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" per l'anno 2019.

Con il "telelavoro" si lavora presso il proprio domicilio con una postazione a ciò predisposta che consente il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione con il proprio ufficio presso l'Amministrazione di appartenenza.

#### I vantaggi sono:

- ✓ risparmio di tempo e di denaro per gli spostamenti;
- ✓ contemperamento delle esigenze familiari e personali;
- ✓ migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare;
- ✓ possibilità di adeguare gli orari di lavoro alle esigenze familiari.

#### **SMART WORKING**

A seguito dell'emergenza sanitaria, in attuazione del DPCM del 09 marzo 2020 e dei successivi provvedimenti emanati per contenere la pandemia, l'Ente ha adottato un modello organizzativo semplificato per lo smart working, individuando i servizi gestibili da remoto. Nel 2021 sarà approvato il POLA per l'introduzione a regime di tale modalità lavorativa in attuazione di quanto previsto dall'art.14, comma 1 della legge n. 124/2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del DL n. 34/2020 (c.d. decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.

## 2.3 Benessere organizzativo

L'Ente svolge annualmente l'indagine sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Le attività svolte sono rendicontate nel capitolo 3 relativo alle azioni realizzate e risultati raggiunti (2020).

## 2.4 Cassa Mutua

L'Ente camerale ha mantenuto, in quanto preesistente presso le Cessate Camere di Campobasso ed Isernia, la Cassa Mutua dei dipendenti, associazione di tipo solidaristico, che opera con autonomia funzionale e gestisce risorse finanziare per consentire al personale dipendente interessato di fruire di prestazioni sanitarie assistenziali, attraverso il concorso alla copertura di parte dei relativi oneri. La cassa mutua ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati per la fornitura agli iscritti di beni e servizi a prezzi agevolati. L'adesione è volontaria.

Gli scopi che la Cassa Mutua persegue sono essenzialmente:

- a) la corresponsione al personale bisognoso di urgente aiuto finanziario di somme a titolo di anticipazione rientranti nelle disponibilità di cassa;
- b) l'erogazione di sussidi in caso di determinati eventi che potranno verificarsi nei confronti del personale e dei componenti le famiglie;
- c) l'adozione di ogni altra utile iniziativa a favore degli assistiti.

## 2.5 Borse di studio

La Camera di Commercio del Molise assegna agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo, borse di studio al fine di riconoscere e favorire l'impegno ed il merito fin dall'età scolare.

L'assegnazione è effettuata ai sensi del vigente regolamento adottato con determinazione dirigenziale n.119 del 5 dicembre 2016 e modificato ed integrato con successiva determinazione dirigenziale n. 148 del 9 dicembre 2020.

Le borse di studio sono assegnate ai figli meritevoli dei dipendenti camerali in servizio, che frequentano scuole statali o autorizzate a rilasciare titoli di studio riconosciuti dallo Stato per la scuola secondaria di primo grado (compresa la licenza), per la scuola secondaria di secondo grado (compresa la maturità) e per quelli d'istruzione professionale ed artistica, nonché corsi universitari presso Università degli Studi Statali o autorizzate a rilasciare titoli riconosciuti dallo Stato.

## 2.6 Stress correlato del lavoro

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'Ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress correlato del lavoro, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione applicazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

## 2.7 Orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro l'Ente ha applicato, laddove richiesto, tutte le tutele previste dalla disciplina contrattuale e normativa vigente contemperando le esigenze personali con quelle organizzative e funzionali.

L'orario di lavoro, articolato su 5 cinque giorni settimanali con due rientri obbligatori e con fasce di flessibilità in entrata ed in uscita, laddove richiesto, è stato reso maggiormente più flessibile.

E' stato previsto nel CCDI vigente l'istituto della "banca delle ore" quale meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro, che permette di accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate in un conto individuale al quale attingere secondo le proprie esigenze, in alternativa alla monetizzazione.

## 2.8 Congedi parentali

Il testo unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001) è stato modificato dal D.Lgs 80/2015 ("Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183") che ha esteso l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli 8 anni di vita del bambino ai 12 anni. L'art. 7 del D.L. 80/2015 ha introdotto poi la possibilità di utilizzare il congedo parentale, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria.

Alla luce di queste novità, il personale, che ha avuto esigenza di assentarsi per esigenze dei propri figli, senza alcuna distinzione di genere, ha fruito di tali permessi sia su base giornaliera che su base oraria. Il Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020), emanato per fronteggiare l'emergenza sanitaria, ha introdotto ulteriori benefici per i dipendenti pubblici, prevedendo un congedo indennizzato di 15 giorni, fruibile al verificarsi di determinate condizioni. Il Decreto Rilancio (D.L. 34/2020), ha esteso questo indennizzo a 30 giorni. Ulteriori misure sono state introdotte sulla base di disposizioni regionali, adottate a seguito della chiusura degli istituti scolastici.

## INTERVENTI DIRETTI AGLI STAKEHOLDER

#### 2.9 Comitato Imprenditoria Femminile (C.I.F.)

Il C.I.F. - Comitato Imprenditoria Femminile - insediato presso la Camera di Commercio del Molise, nasce in seguito al recepimento da parte dell'Ente camerale del Protocollo d'Intesa tra il Ministero delle Attività produttive e l'Unione Italiana delle Camere di Commercio\_che prevede la nascita di una rete di Comitati Camerali a supporto dell'imprenditorialità femminile nelle singole circoscrizioni territoriali. I Comitati hanno il compito generale di sollecitare la partecipazione delle donne allo sviluppo economico locale tramite l'accesso al credito, l'inserimento nei diversi settori economici, la formazione imprenditoriale e professionale nonché la qualificazione delle donne imprenditrici.

# 3. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI (2020)

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell'anno precedente (2020)

L'Ente, con deliberazione di Giunta Camerale n. 9 del 31/01/2020, ha approvato il Piano della performance 2020/2022 con allegato il Piano di Azioni positive per il triennio 2020/2022, che riporta oltre a una presentazione della Camera di Commercio, anche le iniziative già realizzate, le azioni di promozione e

sensibilizzazione della cultura delle pari opportunità svolte nel 2019 e infine le azioni da realizzare nel 2020. Entrambi i documenti sono stati trasmessi al CUG con nota prot. 2778 del 27/02/2020 insieme alle informazioni di cui alla Sezione II della direttiva n. 2/2019, necessarie ai fini della relazione del CUG per l'anno 2019, redatte nel format di cui all'allegato 1 della direttiva suddetta.

In questa sezione e nella successiva, rispettivamente, si rendicontano le attività realizzate nel 2020 e si delineano le azioni previste per il 2021. In merito alle prime, si segnala che l'Ente, oltre alle tre previste, ne ha realizzate tre ulteriori, anch'esse rendicontate.

L'Ente non redige il bilancio di genere, ma provvede alla rilevazione dei dati del personale in servizio in base al genere stesso (paragrafo1.2).

#### Iniziativa n.1

Obiettivo: nel Piano della Performance 2020/2022 era previsto l'obiettivo operativo "Assicurare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa". Tra le azioni finalizzate al raggiungimento di tale obiettivo è prevista l'attuazione di interventi di efficientamento organizzativo che impattino sugli uffici perseguendo dei miglioramenti misurabili in termini di procedure semplificate, tempi procedimentali ridotti, maggiore qualità percepita dei servizi. In particolare, l'Ente intende promuovere alcune iniziative per favorire un maggior benessere organizzativo presso il personale, accogliendo la proposta avanzata dal CUG nella relazione per l'anno 2018 e approvata nella seduta del 27/03/2019.

**Azioni realizzate:** è stato realizzato un vademecum per il personale che sintetizza alcuni aspetti collegati alle modalità di lavoro (es. orari, fruizione dei permessi, utilizzo dei giustificativi, regime delle ferie, ...) anche alla luce delle disposizioni introdotte dall'ultimo CCNL.

Attori Coinvolti: Unità Organizzativa Gestione giuridica ed economica del personale

#### Misurazione

- Indicatore: vademecum pubblicato sulla intranet e presentato al personale durante un incontro
- Target: SI al 31/12/2020
- Fonte del dato: nuovo CCNL e gestione applicativo informatico
- **Risultato finale:** vademecum pubblicato in intranet camerale

**Beneficiari:** tutto il personale in servizio (n. dipendenti in servizio distinto per genere, ossia n.22 uomini e n. 27 donne)

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere.

#### Iniziativa n.2

**Obiettivo:** Tra gli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance 2020/2022 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT 2020/2022) è stato previsto il seguente: **"migliorare il grado di attuazione della trasparenza e del PTPCT".** 

**Azioni realizzate**: è stata elaborata una bozza di Codice di Comportamento, aggiornata sulla base del documento vigente adottato dall'Ente con delibera di Giunta n. n.73 del 25/07/2016. Si è tenuto conto delle nuove indicazioni contenute nelle Linee guida emanate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Attori Coinvolti: Unità Organizzativa Affari Generali

#### Misurazione:

• **indicatore:** aggiornamento codice di comportamento entro il 31/12/2020

Target: entro il 31/12/2020

Fonte del dato: Dpr.62/2013 e Linee guida ANAC 2020

Risultato finale: bozza di codice aggiornato

**Beneficiari:** tutto il personale in servizio (n. dipendenti in servizio distinto per genere), il personale Azienda SERM e tutti coloro che sono indicati nel Codice stesso

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere

#### Iniziativa n.3

**Obiettivo:** l'obiettivo prioritario è quello di promuovere un'iniziativa di benessere organizzativo per il personale, accogliendo una richiesta del CUG (di cui alla relazione per l'anno 2018 approvata nella seduta del 27/03/2019) e della RSU del 14/01/2020.

Azioni realizzate: Con delibera n. 7 del 31/01/2020, la Giunta, accogliendo una richiesta del Cug e della RSU dell'Ente che richiamava una richiesta già formulata in sede di contrattazione decentrata per la sottoscrizione del CCDI 2019/2021, relativa alla pianificazione delle giornate di chiusura dell'ente a ridosso di ponti o festività, dopo aver condiviso le motivazioni, ossia di consentire sia la programmazione delle giornate di chiusura, essendo note le giornate "potenzialmente" interessate, sia la conciliazione dei tempi di vita lavoro del personale, garantendo e assicurando l'erogazione dei principali servizi attraverso I canali telematici, ha autorizzato la chiusura dell'Ente nelle giornate del 1 giugno ed il 7 dicembre (entrambe di lunedì). Tale iniziativa, adottata anche nel 2018 e nel 2019, ha risposto anche alla esigenza di contenimento dei costi di gestione amministrativa. Successivamente con determinazione dirigenziale n.16 del 12/02/2020 il Segretario generale ha disposto la chiusura degli uffici nelle giornate suddette.

Attori Coinvolti: gli uffici di entrambe le sedi camerali

#### Misurazione:

• Indicatore: piano di chiusura entro il 31/12/2020

Target: entro il 31/12/2020

Fonte del dato: interna

• **Risultato finale:** chiusura uffici il 1 giugno ed il 7 dicembre 2020 a seguito della delibera di Giunta n.7/2020

Beneficiari: tutto il personale in servizio (n. dipendenti in servizio distinto per genere)

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere

#### Iniziativa n.4

#### **Obiettivi:**

- 1) Favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro con azioni volte a considerare sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro;
- 2) Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

**Azioni:** sono state concessa, a richiesta del dipendente, forme di flessibilità oraria con personalizzazione dell'orario di lavoro tenendo conto delle particolari esigenze personali/familiari.

Attori Coinvolti: i dipendenti coinvolti sono n. 2 unità di genere femminile e n.2 unità di genere maschile

#### Iniziativa n.5

**Obiettivo:** rilevare il clima interno all'Ente per rilevare punti di forza e criticità sui vari ambiti di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, in un'ottica di miglioramento continuo del clima camerale

Azioni realizzate: somministrazione di un questionario e analisi dei dati

L'ultima indagine, relativa all'anno 2019, è stata realizzata nel periodo da 5 a 11 giugno 2020. Per la rilevazione dei risultati relativi è stato utilizzato il modello diffuso dall'ANAC. Nel questionario somministrato, a tutela della privacy, è stata eliminata la scheda anagrafica della rilevazione dei dati inerenti il tipo di contratto, la fascia di età, l'anzianità di servizio e la qualifica di appartenenza, lasciando la sola rilevazione del dato di genere.

La compilazione, realizzata sempre in forma anonima e senza tracciamento del dipendente, è avvenuta mediante collegamento al link che ciascun dipendente ha ricevuto tramite una email proveniente dalla casella di posta <a href="mailto:cciaa.campobasso@gmail.com">cciaa.campobasso@gmail.com</a>. Sono stati distribuiti, complessivamente, n.47 questionari di cui restituiti n. 19 (40%), tutti compilati. L'indagine suddetta non è più soggetta a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 97/2016 ("FOIA"); tuttavia, l'Ente ha ritenuto importante proseguire con tale rilevazione, come punto di partenza per mettere in atto gli interventi di miglioramento delle eventuali criticità emerse e offrire l'opportunità di analizzare tutti i risultati per trarne elementi utili in una prospettiva di crescita e di

sviluppo a favore del personale.

Attori Coinvolti: Unità Organizzativa Performance

Misurazione: n.47 questionari di cui restituiti n. 19 (40%)

Beneficiari: il personale in servizio

Fonte del dato: interna

**Spesa:** attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere

#### Iniziativa n.6

Azioni realizzate: sono stati attivati i corsi di formazione con:

- Infocamere: per la gestione degli applicativi informatici in uso presso il personale camerale in generale (flussi documentali, gestione della suite di Google, CRM ...); per gli operatori del Registro imprese (SARI, Impresa in un giorno, Cert'ò, Proac...); per la gestione degli applicativi in materia di privacy e trasparenza). I corsi erogati in modalità on line hanno interessato tutto il personale camerale tranne gli ausiliari e hanno avuto durata variabile da 2 a 4 ore.
- Unioncamere, attraverso il Centro Didattico Telematico del Centro Studi delle Camere di commercio Guglielmo Tagliacarne, che ha avviato l'iniziativa di sistema "Sviluppo e potenziamento delle professionalità camerali" per il 2020. L'ente ha aderito comunicando sia i nuovi iscritti sulle linee formative degli anni precedenti sia attivando le iscrizioni sui nuovi corsi attivati.
- Per quanto riguarda le linee formative degli anni precedenti (2018 e 2019) il personale ha potuto seguire i seguenti corsi:

Linea formativa 1 - Crisi d'impresa - OCRI - organismi di composizione della crisi di impresa

Linea formativa 2 - Percorso formativo sui temi della proprietà Industriale e dell'anticontraffazione - Sviluppi e approfondimenti - Il annualità

Linea formativa 3 - Il trattamento dei dati personali: l'attuazione del GDPR da parte delle Camere di Commercio

Linea formativa 4 - Assistenti di Direzione 2a annualità: la gestione delle dinamiche relazionali

Linea formativa 5 - Le nuove competenze sui temi dell'internazionalizzazione: il Progetto SEI (Sostegno all'Export dell'Italia) - 2a edizione

Linea formativa 6 - Il codice degli appalti pubblici

Azione di sistema - Focus Tematico 2 - Disposizioni per il rilascio dei certificati di origine e dei visti per l'estero

Azione di sistema - Focus Tematico 3 - Partecipazioni delle Camere di commercio: monitoraggio e analisi a supporto dell'azione di ricognizione e razionalizzazione delle Camere di commercio

Azione di sistema - Focus Tematico 4 - Registro Nazionale Aiuti: Aggiornamenti

Linea formativa 1 - Le Camere per l'innovazione digitale - II fase

Linea formativa 2 - Le Camere per la regolazione e la concorrenza nel mercato

Linea formativa 3 - La valorizzazione del Registro Imprese

Linea formativa 4 - Le nuove competenze sui temi dell'internazionalizzazione

Linea formativa 5 - Verso un ruolo manageriale della dirigenza del sistema camerale

Linea formativa 6 - La disciplina degli aiuti di Stato - Il Registro Nazionale Aiuti - Sviluppi e approfondimenti - Il annualità

Linea formativa 7 - I flussi documentali nelle nuove Camere di commercio

Linea formativa 8 - Il ruolo strategico dell'Assistente di direzione

Linea formativa 9 - Percorso formativo sui temi della proprietà Industriale e dell'anticontraffazione

• Le nuove linee formative (2020) hanno, invece, interessato altri argomenti quali PID – Punto impresa digitale, la gestione della trasparenza e della privacy, il project management, le partecipazioni societarie del sistema camerale, i vincoli di finanza pubblica per gli enti camerali dopo la legge di bilancio 2020, la gestione del personale delle Camere di commercio, i focus sugli aiuti di stato e la mediazione civile.

• Inoltre tutto il personale camerale e non solo quello collocato in smart working è stato iscritto alla Linea formativa 2 - Smart working o distance working? organizzata in auto-formazione attraverso la fruizione di pillole formative della durata di 15 minuti circa (1. Introduzione al remote working: facciamo chiarezza 2. Come sopravvivere al remote working 3. Lavorare in team virtuali 4. Gestire riunioni a distanza 5. Lo stress: il nemico in agguato 6. Smart leadership 7. Intelligenza emotiva). A causa dell'emergenza Coronavirus buona parte del personale camerale ha operato in modalità lavorativa da remoto. In tale contesto, è stato fondamentale accompagnare il personale in questa fase di cambiamento organizzativo, professionale e personale fornendo strumenti per organizzare al meglio il proprio operato e minimizzare le difficoltà. Per il personale con ruoli di responsabilità sono state integrate ulteriori sessioni formative finalizzate ad approfondire le modalità di coordinamento delle attività e i ruoli di responsabilità nel lavoro da remoto.

• Infine tutto il personale ha partecipato alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione erogata da Infocamere tramite un webinar tenutosi il 20/10/2020.

Attori Coinvolti: UO Performance

Misurazione:

Beneficiari: il personale in servizio

Fonte del dato: interna

**Spesa:** è stato sostenuto un costo pari a € 1000,00 per i corsi attivati da Infocamere. Per le iniziative di Sistema organizzate da Unioncamere tramite il Centro didattico telematico l'ente non ha sopportato alcun onere.

# 4. AZIONI DA REALIZZARE (2021)

4.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

#### Iniziativa n.1

**Obiettivo:** conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro

**Azioni:** realizzazione indagine di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale

**Attori Coinvolti:** U.O. Performance camerale –Anticorruzione e trasparenza -Organizzazione camerale **Misurazione:** 

indicatore: n. report finale

Target: entro il 31/12/2021

Fonte del dato: interna

Beneficiari: il personale in servizio

Spesa: attività realizzata internamente per la quale non è previsto alcun onere

#### Iniziativa n.2

**Obiettivo:** assicurare un aggiornamento delle competenze professionali del personale in coerenza con gli obiettivi programmatici dell'Ente e valorizzare il capitale umano

Azioni: azioni di formazione per il personale in modalità webconference

**Attori Coinvolti:** U.O. Performance camerale –Anticorruzione e trasparenza -Organizzazione camerale **Misurazione:** 

• indicatore: n.corsi in modalità on line/webconference

Target: n. 5 corsi

Fonte del dato: interna

Beneficiari: il personale in servizio

**Spesa:** risorse previste al capitolo di bilancio dedicato alla formazione

## Iniziativa n. 3

Obiettivo: promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia (CUG)

Azioni: Rinnovo componenti CUG

Attori Coinvolti: uffici interni

## Misurazione:

• indicatore: si/no

• **Target:** si al 31/12/2021

• Fonte del dato: interna, senza oneri per l'Ente