



**Camera di Commercio
Teramo**

CCIAA di Teramo

Il Piano della performance 2020/2022



SOMMARIO

Y

3

1. 6

1.1 Mission e principali attività7

1.2 Organizzazione e personale8

1.3 Bilancio. Le risorse economiche11

2. 14

3. PIANIFICAZIONE22

3.0 Albero della 22

3.1 Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici**Errore. Il segnalibro non è definito.**

3.2 Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**

3.3 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**Errore. Il segnalibro non è definito.**

5. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PREMESSA

Il Piano della performance, 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 continua ad essere 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.

Unioncamere, grazie alla collaborazione e supervisione del Dipartimento della Funzione pubblica –nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance in atto – ha curato la stesura delle presenti Linee guida sul Piano della performance. Esse riprendono i principi e i criteri già stabiliti nelle Linee guida n.1 elaborate dal Dipartimento per le Pubbliche amministrazioni centrali nel giugno 2017, contestualizzandoli e declinandoli rispetto alla specificità delle CCIAA. Sebbene il quadro normativo di riferimento resti sostanzialmente confermato nel suo impianto originario, alcune delle modifiche apportate dal recente decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 introducono rilevanti novità di cui si è tenuto conto nella stesura delle linee guida, in modo da agevolare le amministrazioni nel recepimento delle innovazioni normative. In questa sede, si intendono delineare le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CIVIT/ANAC relativamente al ciclo della performance. Le presenti linee guida definiscono, a partire dal ciclo 2020-2022, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della performance e 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. Qualora le indicazioni qui riportate dovessero essere in contrasto con quelle di altre delibere CIVIT/ANAC, le presenti Linee guida debbono ritenersi prevalenti. Uno dei temi fondamentali affrontato nelle linee guida è l'integrazione del ciclo della performance con gli altri cicli di programmazione e gestione esistenti nelle CCIAA, con particolare riferimento al ciclo del bilancio e alla programmazione economico-finanziaria. Il raccordo tra pianificazione strategica/operativa e programmazione economico-finanziaria avverrà nel quadro della sinergia tra le previsioni del D.lgs 150/2009 e del DPR 254/2005 (Regolamento di contabilità delle CCIAA), nelle more della revisione di quest'ultimo, attualmente anch'esso in fase di aggiornamento; altresì, occorrerà tenere anche conto del D.M. 27 marzo 2013 («Disposizioni recanti attuazione dell'articolo 2 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, in materia di adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili»), sempre al fine di evitare sovrapposizioni di contenuti riferiti a documenti concettualmente e operativamente diversi o, per altro verso, incoerenze o ridondanze di fasi e di tempi del workflow legato alla pianificazione strategica e a quella contabile. La cornice della programmazione camerale viene costruita con il Programma pluriennale, che gli organi di governo sono chiamati a varare all'atto del loro insediamento e che stabilisce gli assi sui quali la pianificazione sarà imperniata per il mandato di competenza.

Budget direzionale	2021	DPR 254/2005 DM 27.03.2013	31-dic								
Prospetto delle previsioni di entrata e di spesa	2021	DPR 254/2005 DM 27.03.2013	31-dic								
PIRA	2021	DPR 254/2005 DM 27.03.2013	31-dic								

Nello specifico, i diversi documenti di programmazione e gestione con cui si coordina il presente piano, già adottati dall'Ente, sono:

- Documento di programmazione pluriennale approvato dal Consiglio camerale per il periodo 2015/2020;
- Relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno 2020;
- Preventivo economico, PIRA, budget direzionale - annuale e pluriennale approvati per l'anno 2020.



1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA

In questa sezione sono esplicitati i seguenti dati:

- *Mission e principali attività*: quello che in precedenza veniva riportato all'interno del «chi siamo», «cosa facciamo» e di «mandato istituzionale e missione»;
 - *Organizzazione e personale*: che racchiude alcuni dei contenuti che fino a oggi sono confluiti in «contesto interno», «come operiamo» e «l'amministrazione in cifre»;
 - *Bilancio. Le risorse economiche*: descrive le risorse economiche che la CCIAA ha stanziato per il raggiungimento degli obiettivi (solitamente annuali) definiti nel Piano. Finora questo tipo di informazioni veniva riportato, a seconda dei casi, all'interno del “come facciamo” o del «contesto interno».
-
-

1.1 Mission e principali attività

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

In particolare, la *mission* che si è data la CCIAA di Teramo è svolgere un ruolo propulsivo dello sviluppo locale anche attraverso attenti processi di regolazione del mercato,

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha modificato e precisato le competenze delle CCIAA. A seguito del citato decreto, le funzioni svolte dagli enti camerali sono riconducibili ai seguenti temi:

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



Organizzazione e personale

GLI ORGANI

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi della CCIAA di Teramo

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

L'ente si avvale, inoltre, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance .

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La CCIAA di Teramo è articolata in tre Aree dirigenziali, ciascuna delle quali affidata ad una posizione dirigenziale.

Le Aree sono a loro volta suddivise in Servizi e Uffici.

All'Area 001, **Amministrativo- anagrafica** alle dirette competenze del Segretario Generale compete la gestione delle attività anagrafico - certificate (Registro imprese) del personale e dei tributi.

L'Area 002 **Promozione e Regolazione del mercato** gestisce le attività di promozione ed informazione economica e le attività connesse alla regolazione del mercato .

L'Area 003 **Economico - Finanziaria** cura le attività relative alla gestione dell'ufficio provveditorato, dei servizi informatici, della ragioneria e delle attività di programmazione, pianificazione e controllo

Al vertice della struttura, rappresentata nell'organigramma di seguito, vi è il Segretario generale.

L'organigramma della Camera di Commercio di Teramo è di seguito rappresentato nell'allegato contrassegnato con la lettera A

La CCIAA di Teramo conta attualmente 36 dipendenti di cui:

- 3 di categoria dirigenziale;
- 4 di categoria D;
- 14 di categoria C;
- 12 di categoria B;
- 3 di categoria A.

I dipendenti a tempo indeterminato sono 36 non ci sono dipendenti a tempo determinato.

Due dipendenti appartenenti alle categorie "B" e "C" sono in part time,

Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la distribuzione del personale per categorie, funzioni istituzionali, tipologia contrattuale;

SERVIZI ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SEGRETARIO GENERALE			AREA 1 - PROMOZIONE STUDIO DELL'ECONOMIA E SERVIZI ALLE IMPRESE	AREA 2 – ECONOMICO – FINANZIARIA
CAT. D	1		CAT D 2	CAT D 1
CAT. C	5		CAT C 5	CAT C 4
CAT. B	6		CAT B 3	CAT B 3 CAT A 3

AZIENDE SPECIALI

La CCIAA di Teramo non opera con Aziende speciali

PARTECIPATE

La CCIAA di Teramo detiene partecipazioni nelle seguenti società ed organismi. Di seguito vengono rappresentate sinteticamente (mediante grafici e/o tabelle) le informazioni relative alle società/organismi partecipati.

Partecipazioni			
Settore di attività	Denominazione società	Capitale sociale	Quota partecipazione CCIAA (%)
Società del sistema camerale	Infocamere società consortile di informatica delle CCIAA	17.670.000,00	0,34%
Società del sistema camerale	Job camere srl in liquidazione	600.000,00	0,23%
Società del sistema camerale	Borsa Merci Telemaca Italiana scpa	2.387.372,00	0,01%
Società del sistema camerale	IC Outsourcing soc cons a r.l	372.000,00	0,21%
Società del sistema camerale	Retecamere in liquidazione	242.356,34	0,10%
Turismo	Gran Sasso Teramano spa in liquidazione	121.300,00	42,37%

Centro fierisco	Consorzio Centro Fierisco del mobile in liquidazione	50.000,00	50%
Attività portuale	Ente Porto	51.808,00	3,63%
Istruzione	Fondazione ITS - Istituto Tecnico Superiore per nuove tecnologie made in Italy	124.000,00	8,06%
Sviluppo delle zone di pesca	Flag Costa BLU s.c.a r.l.	31.000,00	8,06%
Tutela e valorizzazione del paesaggio rurale	GAL Terreverdi Teramane	151.000,00	3,32%

ARTICOLAZIONE TERRITORIALE

Oltre alla sede centrale, dove sono allocati tutti gli uffici, La Camera di Commercio di Teramo è dotata di n.2 sedi distaccate di cui, una ad Alba Adriatica ed una a Mosciano S.Angelo, mentre non è dotata di aziende speciali. Le sedi distaccate forniscono i seguenti servizi: rilascio di certificati e visure RI/AA e Protesti, vidimazione dei libri sociali, rilascio dei certificati d'origine e visti sui documenti per l'estero, rilascio delle CNS e delle BK, rilascio delle carte crono - tachigrafiche, accettazione delle domande per l'iscrizione ad Albi, Ruoli e R.I., gestione della cassa giornaliera. Esse sono gestite da una società del sistema camerale in outsourcing. In tali sedi operano tre dipendenti a tempo determinato e a orario ridotto che esplicano anche attività di consulenza giuridica nei confronti delle imprese

La Camera di Commercio garantisce l'apertura al pubblico dei propri uffici tutte le mattine, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8:30 alle ore 12:30, ed il martedì ed il giovedì pomeriggio, dalle ore 15:00 alle ore 17:00. Presso le sedi distaccate invece viene osservato il seguente orario di apertura al pubblico: tutti i giorni dal lunedì al giovedì, dalle ore 8:30 alle ore 12:30.

	Città	Indirizzo
Sede legale	TERAMO	VIA SAVINI 48/50
Sede Ddistaccata 001	TERAMO	ALBA ADRIATICA
Sede secondaria 002	TERAMO	MOSCIANO S ANGELO

1.2 Bilancio. Le risorse economiche

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo 2016/2019 le risorse destinate al finanziamento degli interventi promozionali hanno subito un progressivo e significativo incremento scaturito, essenzialmente, dai seguenti elementi:

- autorizzazione dell'incremento del 20% del tributo camerale, per il periodo 2017/2019, da destinare alla realizzazione del progetto sul Turismo;
- approvazione dei progetti presentati dall'Ente a valere sui Fondi di solidarietà istituiti da Unioncamere, a seguito del terremoto del 2016 e degli eventi calamitosi del mese di gennaio 2017.

Il diritto annuale costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali, avendo contribuito alla formazione dei proventi stessi per una quota vicina A CRICA IL 70% sul totale dei proventi. A consuntivo la Camera di Commercio di Teramo registra ha sempre il conseguimento di avanzi economici, così come si evince dai bilanci relativi al periodo 2016/2018. Il pre-consuntivo relativo all'anno 2019 fa presumere "prudenzialmente" un disavanzo della gestione corrente superiore rispetto a quello accertato per l'anno 2018 ed un disavanzo complessivo della gestione di molto inferiore rispetto a quello previsto in sede di aggiornamento. Gli andamenti gestionali dell'ultimo triennio 2016/2018 e quello previsto per l'anno ancora in corso hanno consentito, altresì, il mantenimento di un adeguato livello di patrimonio netto e di disponibilità liquide evidenzia nei nei prospetti di seguito rappresentati:

Principali risultanze del Conto economico (anni 2016-2020)

		Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Preconsuntivo Anno 2019	Preventivo Anno 2020
Diritto annuale		6.646.600	4.309.961,73	3.969.052,62	3.687.656,95	4.052.298,22	4.189.074	3.192.772
Diritti di segreteria		1.284.411	1.280.701,81	1.301.610,82	1.264.265,23	1.336.049,39	1.321.854	1.308.500
Contributi e trasferimenti		187.496	75.386,64	66.880,98	54.641,27	308.585,47	467.900	139.190
Proventi da gestione di servizi		121.997	86.055,49	90.971,89	70.638,55	79.654,15	46.103	40.730
Variazioni rimanenze		-11.565	4.280,14	5.162,20	-4.513,63	21.709,45	-	-
Proventi correnti		8.228.938	5.756.385,81	5.433.678,51	5.072.688,37	5.798.296,68	6.024.931	4.681.192
Personale		2.177.463	2.135.817,67	2.039.772,80	1.869.034,30	1.853.194,71	2.043.017	1.782.455
Costi di funzionamento	Quote associative	856.655	254.725,55	229.677,67	233.215,31	211.554,42	199.953,00	181.825,00
	Organi istituzionali	160.682	160.272,67	157.983,92	58.410,39	51.558,55	52.419,00	50.619,00
	Altri costi di funzionamento	1.157.088	1.227.706,20	1.186.176,58	1.048.877,97	1.129.259,39	1.152.199,00	1.121.904
Interventi economici		1.905.667,05	214.148,69	271.605,69	309.102,90	763.071,04	1.181.465	300.000
Ammortamenti e accantonamenti		2.386.221	2.214.233,75	2.325.852,71	1.870.029,06	1.837.794,04	1.555.676	1.405.840
Oneri correnti		8.643.776	6.206.904,53	6.211.069,37	5.388.669,93	5.846.432,12	6.184.729	4.842.643
Risultato Gestione corrente		414.837	450.518,72	777.390,86	315.981,56	48.135,44	159.798	161.451
Risultato Gestione finanziaria		169.050	29.281,12	3.086,25	2.356,00	3.054,72	4.307	2.070
Risultato Gestione straordinaria		68.306	562.025,77	1.179.942,62	733.182,84	336.468,78	72.021	-
Rettifiche Attivo patrimoniale		237.267	-1.021,28	354.138,42	-162,00	0,00	0,00	0,00
Risultato economico della gestione		59.786	139.766,89	759.776,43	419.395,28	291.388,06	-83.470,00	-159.381,00

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2014-2020)

	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Preconsuntivo Anno 2019	Preventivo Anno 2020
Immobilizzazioni immateriali	13.263	1.558,95	245,54	66,64	0,00	0,00	0,00
Immobilizzazioni materiali	1.770.600	1.694.768,63	1.607.995,11	1.540.585,97	1.505.276,59	1.491.328,80	2.034.755,00
Immobilizzazioni finanziarie	1.704.540	1.647.052,21	632.130,75	646.380,93	690.219,37	690.219,37	690.219,37
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	3.488.403	3.343.379,79	2.240.371,40	2.187.033,54	2.195.495,96	2.181.548,17	2.724.974,00
Crediti di funzionamento	2.583.679	2.328.334,12	1.754.533,92	1.331.433,19	1.419.347,77	1.712.572,41	1.726.937,41
Disponibilità liquide	6.688.285	7.401.763,47	9.427.419,00	10.541.034,67	11.089.172,94	9.875.441,37	8.842.731,68
ATTIVO CIRCOLANTE	9.331.494	9.793.907,76	11.250.925,29	11.936.926,60	12.594.688,90	11.588.013,78	10.569.669,09
Ratei e risconti attivi	12.775	12.505,70	14.025,84	9.714,90	77.976,22	0,00	0,00
TOTALE ATTIVO	12.832.671	13.149.793,25	13.505.322,53	14.133.675,04	14.868.161,08	13.769.561,95	10.569.669,09

Passivo e Patrimonio netto (anni 2014/2020)

	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Preconsuntivo Anno 2019	Preventivo Anno 2020
Debiti di finanziamento	638.920	570.028,89	498.319,16	423.540,34	345.630,00	265.179,72	189.179,72
Trattamento di fine rapporto	2.465.905	2.624.728,05	2.629.003,31	2.666.019,40	2.718.643,05	2.884.131,80	2.838.201,03
Debiti di funzionamento	1.907.312	1.724.805,57	1.727.791,04	1.513.434,32	1.798.330,62	961.878,20	915.190,15
Fondi per rischi e oneri	278.784	562.437,53	576.984,74	649.728,36	979.865,74	957.832,56	817.886,19
Ratei e risconti passivi	0,00	0,00	0,00	388.333,06	241.684,05	0,00	0,00
TOTALE PASSIVO	5.290.921	5.482.000,04	5.432.098,25	5.641.055,48	6.084.153,46	5.969.022,28	4.760.457,09
Avanzo patrimoniale	6.677.796	6.737.582,13	7.266.849,35	8.026.879,36	8.446.416,75	8.737.804,81	8.654.334,81
Riserva di partecipazioni	804.168	790.444,19	46.598,50	46.344,92	46.202,81	46.205,36	39.232,36
Risultato economico dell'esercizio	59.786	139.766,89	759.776,43	419.395,28	291.388,06	-83.470,00	-159.381,00
PATRIMONIO NETTO	7.541.750	7.667.793,21	8.073.224,28	8.492.619,56	8.784.007,62	8.700.539,67	8.534.186,17

Ratios di bilancio (anni 2014/2018)

		Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	Indice equilibrio strutturale <i>? Valore segnaleico: indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>	17,1	1,16	-9,14	-3,16	11,64
	Equilibrio economico della gestione corrente <i>? Valore segnaleico: misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti</i>	105,04	107,83	114,31	106,23	100,83
	Equilibrio economico al netto del FDP <i>? Valore segnaleico: misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo</i>	96,1	106,89	N/D	104,76	100
SOLIDITÀ PATRIMONIALE	Indice di struttura primario <i>? Valore segnaleico: misura la capacità della Camera di</i>	216,19	229,34	360,35	388,32	400,09

	<i>commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio</i>					
SALUTE FINANZIARIA	Indice di liquidità immediata ? <i>Valore segnaletico: misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo</i>	308,67	326,40	412,03	490,28	402,25

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

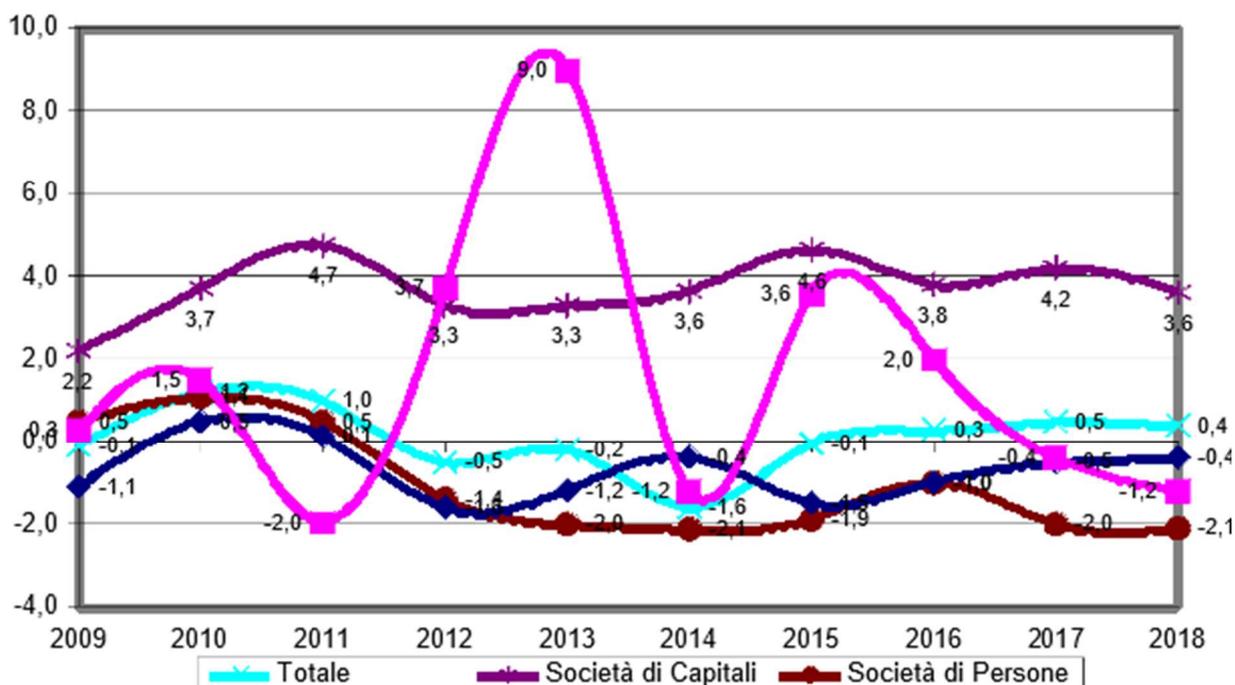
Gli elementi di scenario socio-economico

L'economia teramana durante l'anno scorso e nei primi sei mesi del 2019 evidenzia dinamiche parzialmente positive per alcuni indicatori e meno favorevoli per altri. Dinamiche che in ragione d'anno registrano risultati confortanti, quali l'ampliamento della base imprenditoriale e l'andamento dell'interscambio commerciale con l'estero, non vengono suffragate dai più recenti andamenti del primo semestre del 2019. Per avere un quadro maggiormente definito delle dinamiche in corso e delineare una previsione di scenario per l'anno 2020 è necessario acquisire informazioni più aggiornate al momento non disponibili.

Si procede con l'analisi delle dinamiche che hanno interessato l'economia teramana nei periodi più recenti.

Al 31 dicembre 2018 lo stock delle sedi di impresa registrate negli archivi della Camera di Commercio di Teramo, ammonta a 36.180 unità, con un incremento di 151 aziende rispetto al 31 dicembre 2017. Il tasso di sviluppo, si conferma così positivo, pur perdendo un decimo rispetto al 2017, attestandosi al +0,4%. Questo risultato scaturisce dalla differenza tra il tasso di natalità (imprese iscritte nel periodo) 5,6% (come nel 2017) e il tasso di mortalità, relativo alle imprese cessate, pari al 5,2% (5,1% il dato precedente). In Abruzzo, la provincia di Pescara fa la parte del leone, registrando un +1,0%, grazie soprattutto al +6,3% del tasso di natalità, L'Aquila passa dal -0,4% dell'anno precedente al +0,3% e Chieti, seppure ancora in negativo, recupera qualcosa passando dal -0,4% al -0,2% del 2018. Dall'elaborazione dei dati provinciali deriva la media regionale che risulta essere così di +0,4%. In Italia il tasso di sviluppo del numero delle imprese è stato pari al +0,1%, perdendo un decimo rispetto all'anno precedente.

Tasso di sviluppo 2009 - 2018 per forma giuridica - Provincia di Teramo



Le unità locali in provincia di Teramo sono passate da 42.923 del 2017 a 43.270, con una variazione del +0,8%. Relativamente alla natura giuridica delle imprese, le *società di capitali* sono le uniche a crescere in provincia, rispetto al 2017, con un tasso di sviluppo pari al +3,6% (4,6% nel 2017). Diminuiscono invece le *società di persone* (-2,1%), le *altre forme giuridiche* (-1,2%), le *imprese individuali* (-0,4%) ed i *consorzi* (-2,4%). Salgono invece leggermente le forme *cooperative* (+0,9%).

Dall'esame del CAGR (tasso annuo di crescita composto), riferito ai settori economici, si evidenzia come siano le attività del terziario a riportare i risultati migliori, i *trasporti e spedizioni* (+2,6% rispetto al 2017), i *servizi alle imprese* (+2,5%), il *turismo* (+1,1%), le *assicurazioni e credito* (+0,6%), così come il *commercio* (+0,5%) e l'*agricoltura* (+0,2%). Scontano un segno negativo invece il settore *manifatturiero* (-0,3%) e, soprattutto, le *costruzioni* (-1,0%).

Focalizzando l'attenzione sull'incidenza percentuale dei settori di attività economica delle imprese nella provincia, osserviamo un peso maggioritario, riguardo alla numerosità, nel settore del *commercio* (23,8%; 26,9% in Italia). Segue l'*agricoltura* (17,7%; 13,2% in Italia), le *costruzioni* (14,2%; 14,6% in Italia), le *attività manifatturiere* (13,8%; 10,4% in Italia) e i *servizi alle imprese* (10,7%; 14,8% in Italia).

Nell'esaminare l'andamento demografico imprenditoriale dei primi sei mesi del 2019, ravvisiamo che si sono iscritte al Registro Imprese della Camera di Commercio di Teramo 1.244 nuove imprese mentre le cancellazioni di imprese sono state 1.288 con un saldo negativo di 44 imprese. A livello regionale le iscrizioni ammontano a 4.822 a fronte di 5.018 cessazioni con un saldo negativo di - 196 unità.

Per quanto concerne gli addetti totali delle imprese in provincia di Teramo, riscontriamo al 30 giugno 2019 un aumento del +5,2% rispetto alla stessa data dell'anno precedente, con un valore assoluto di 97.041 unità.

ADDETTI NELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TERAMO AL 30 GIUGNO

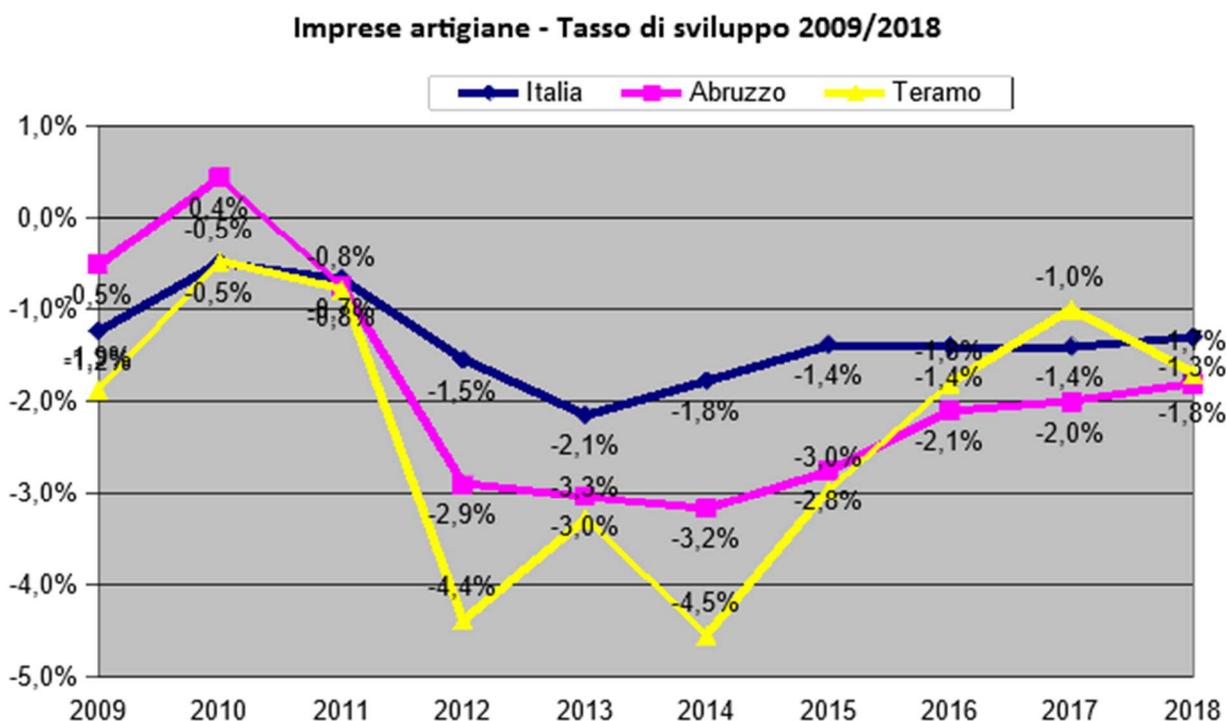
SETTORE	2018	2019	Differenze
A Agricoltura, silvicoltura pesca.	5.207	5.348	141
B Estrazione di minerali di cave e miniere.	94	97	3
C Attività manifatturiere.	29.171	30.455	1.284
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	250	247	-3
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	1.073	1.234	161
F Costruzioni.	9.580	9.756	176
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut....	16.127	17.229	1.102
H Trasporto e magazzinaggio.	3.451	3.661	210
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione.	9.019	9.384	365
J Servizi di informazione e comunicazione.	1.397	1.495	98
K Attività finanziarie e assicurative.	1.886	1.916	30
L Attività immobiliari.	682	799	117
M Attività professionali, scientifiche e tecniche.	1.270	1.300	30
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	5.278	6.034	756
O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	0	0	0
P Istruzione.	305	301	-4
Q Sanità e assistenza sociale.	2.219	2.312	93
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	1.363	1.543	180
S Altre attività di servizi.	3.020	3.080	60
X Imprese non classificate.	895	850	-45
PROVINCIA DI TERAMO	92.287	97.041	4.754

L'incremento maggiore, in valore assoluto, si riscontra per le attività manifatturiere, per il commercio al dettaglio e per i servizi alle imprese.

Nel corso del 2018 l'artigianato provinciale ha perso 134 imprese, diminuendo ulteriormente lo stock, che si attestava, al 31 dicembre 2018 a quota 7.820 unità.

Nel corso dell'anno passato sono state registrate nel settore 432 nuove iscrizioni e 566 cessazioni. Dall'esame dei tassi demografici si registra un discreto calo relativamente a quello di natalità, che passa dal 6,0% al 5,4%. Sale leggermente il tasso di mortalità delle imprese della provincia, passando dal 7,0% a 7,1%. Ne consegue che il tasso di sviluppo, mostra un decadimento, passando dal -1,0% del 2017 al -1,7% del 2018.

Nel confronto con le altre provincie abruzzesi osserviamo che la provincia di Pescara, seppure sempre in segno negativo, migliora leggermente, passando dal -1,9% al -1,3%. L'Aquila fa registrare un -2,0% (-2,4% nel 2017) e Chieti un -2,0% (-2,8% nel 2017). Il tasso di crescita medio regionale riporta un -1,8% (-2,0% nel 2017), con 1.604 nuove iscrizioni (tasso di natalità del 5,2%) e 2.143 cessazioni (tasso di mortalità del 7,0%), con un saldo negativo di 539 imprese artigiane. A livello nazionale il tasso di sviluppo scende lievemente attestandosi al -1,4%.



In crescendo l'andamento demografico riguardante le cosiddette *imprese femminili*: ovvero le imprese partecipate in prevalenza da donne. Queste risultano essere in provincia al 31 dicembre scorso 9.142 (imprese registrate), contro le 9.087 del 2017. Il saldo tra le iscrizioni e le cessazioni ammonta +56 unità, il tasso di sviluppo del 2018 scende però leggermente attestandosi al +0,6%.

Focalizzando i settori di attività Ateco, la maggior presenza delle *imprese femminili* la si riscontra in provincia nell'*agricoltura* (34,7%), nel *turismo* (30,5%), nel *commercio* (24,7%), nelle *assicurazioni e credito* (22,7%), nel *manifatturiero* (22,1%) e nei *servizi alle imprese* (21,9%).

Nel primo trimestre del 2019, rispetto all'equivalente del 2018, riscontriamo un trend negativo relativamente alle iscrizioni delle imprese cosiddette femminili (l'insieme delle imprese la cui partecipazione di genere risulta complessivamente superiore al 50% mediando

le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite), -31,4% nel confronto tra i primi trimestri dell'anno. Primeggiano qui il settore tradizionale del commercio (29), l'agricoltura (21), i servizi alle imprese (20), il turismo (18) e le attività manifatturiere (15). In Italia risultano positive le variazioni di assicurazioni e credito (+10,4%), servizi alle imprese (4,4%) e trasporti e spedizioni (2,2%), mentre sono in calo tutti gli altri settori. In totale, la variazione negativa si attesta al -3,4%.

Nei 47 comuni della provincia di Teramo le imprese cosiddette **giovanili** (*l'insieme delle imprese in cui la partecipazione di persone 'under 35' risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite*) nel 2018 sono state 3.382 (imprese registrate). Le nuove iscrizioni sono state 611, contro 255 cessazioni, dati questi da cui deriva un lusinghiero tasso di sviluppo pari al +10,2%.

Nel dettaglio dei settori di attività maggiormente preferiti dai giovani imprenditori della provincia di Teramo, troviamo il *turismo* (12,8% la quota sul totale), le *assicurazioni e credito* (11,8%), il *commercio* (11,2%), i *servizi alle imprese* (8,6%) e i *trasporti e spedizioni* (8,4%).

Relativamente ai primi tre mesi del 2019, registriamo un decremento delle iscrizioni,

rispetto allo stesso trimestre del 2018, che si attesta al -24,1%. In termini assoluti il maggior numero di iscrizioni dei giovani imprenditori lo si rileva nell'agricoltura (70), nel commercio (53), nelle costruzioni (27), seguito dai servizi alle imprese (24), dal turismo (13) e dalle attività manifatturiere (10). In Italia il calo di iscrizioni si attesta al -2,1%.

Al 31 dicembre 2018 il numero di imprese **straniere** (*l'insieme delle imprese la cui partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite*), in provincia di Teramo ammonta a 4.628; 157 in più rispetto al 31 dicembre del 2017. Le iscrizioni sono state 403 mentre le cessazioni 252. Il tasso di sviluppo di questa tipologia di imprese si conferma essere positivo (+3,4%). Tale risultato deriva dalla differenza tra il tasso di natalità (9,0%) e il tasso di mortalità delle imprese straniere che si attesta per il 2018 al 5,6%.

Riguardo all'incidenza percentuale per settore economico, la quota di imprese straniere appare ben distribuita tra diversi settori: *attività manifatturiere* (19,1%), *commercio* (18,0%), e *costruzioni* (15,7%) i rami più rappresentativi, seguiti da *turismo* (11,4%), e *trasporti e spedizioni* (10,7%). Nel confronto con gli equivalenti dati a livello regionale e nazionale, spicca la vocazione generalmente più accentuata, per la provincia di Teramo, per le *attività manifatturiere* (19,1% contro 8,1%), mentre resta più o meno nella media l'incidenza negli altri settori economici.

Come per le *femminili* e le *giovanili* anche per quanto riguarda le imprese *straniere* (*l'insieme delle imprese la cui partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite*), negativo risulta l'andamento per quanto riguarda le iscrizioni nel primo trimestre 2019 (-4,5% rispetto all'analogo trimestre del 2018). La quota maggiore di aperture la si ravvisa nel *commercio* (34), nelle *costruzioni* (20), nei *servizi alle imprese* (19), nelle *attività manifatturiere* (18). Seguono poi l'*agricoltura* e il *turismo* (5). In aumento invece il numero delle iscrizioni delle imprese straniere nel trimestre di riferimento a livello nazionale, +7,9% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

Nel corso dell'anno 2018, riguardo all'apertura di procedure concorsuali, si sono registrati in provincia di Teramo 66 *fallimenti* (contro i 71 del 2017), mentre 10 (contro 3) sono stati i *concordati e gli accordi R. D.*

Entrando nel dettaglio delle forme giuridiche delle imprese fallite troviamo 55 *società di capitali*, 5 *società di persone*, 3 *imprese individuali* e 3 di *altre forme giuridiche*. I concordati e gli accordi R.D. hanno riguardato 7 *società di capitali* (3), 2 *imprese individuali* e 1 *società di persone*. Nel confronto con il 2017 osserviamo che le aperture di *fallimenti* sono scese percentualmente sia a livello provinciale che nazionale (rispettivamente -7,0% e -6,2%), mentre i *concordati e gli accordi R.D.* sono diminuiti in Italia del -16,5% e cresciuti nella provincia del +25,0%.

Le attività maggiormente colpite dai fallimenti sono state quelle del del *manifatturiero* (26), delle *costruzioni* (14) e del *commercio* (10). I *concordati e gli accordi R.D.* hanno interessato i settori delle *attività manifatturiere* (4), del *commercio* e delle *costruzioni* (3).

Relativamente agli *scioglimenti e liquidazioni volontarie*, sono state 507 le imprese chiuse o che hanno avviato procedure di chiusura nel corso del 2018. Di queste 304 erano *società di capitali* e 163 *società di persone* (40 le *altre forme giuridiche*). Nel complesso gli *scioglimenti e liquidazioni volontarie* diminuiscono in provincia rispetto all'anno precedente del -1,6%, mentre in Italia crescono del +2,1% rispetto al 2017. Il numero di chiusure più elevato afferisce al settore del *commercio* (87), seguito dai *servizi alle imprese* (76), dalle *costruzioni* (75), dalle *attività manifatturiere* (71) e dal *turismo* (59).

Nel corso del primo trimestre del 2019 si sono registrate in provincia di Teramo 12 aperture di fallimenti (10 *società di capitali*, 1 *società di persone* e 1 *impresa individuale*), 5 in meno del primo trimestre del 2018. In Italia le aperture di fallimenti sono calate del -2,3%. Non si sono registrati nel trimestre in esame *concordati e accordi r. d.* I settori interessati ai fallimenti sono stati quelli delle *attività manifatturiere* (6) delle *costruzioni* (5), del *commercio* (1). Le aperture di scioglimenti e liquidazioni volontarie avviate in questo trimestre sono state in totale 234 (143 società di capitali, 82 società di persone, 9 altre forme giuridiche), una in più rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno. In ambito nazionale le chiusure sono aumentate del 3,4%.

Tra i settori economici prevalgono il commercio (52), i servizi alle imprese (44), il turismo (33), le attività manifatturiere (26) e le costruzioni (24) .

Il 2018 ha confermato la positiva performance dell'interscambio commerciale con l'estero della provincia di Teramo. Le esportazioni ammontano a 1,4 miliardi di euro a fronte di 888 milioni di importazioni. L'export è cresciuto del 4,4% rispetto all'anno precedente, quando l'incremento era stato di +8,5%. I migliori risultati sono stati registrati per il settore della pelletteria (+ 44,9 milioni di euro equivalente a + 52,6%), dai prodotti farmaceutici (+ 19,2 milioni di euro equivalente a + 25,4%). Positivi risultati anche dai prodotti tessili (+ 16,5%) e dall'abbigliamento (+ 6,1%).

Andamenti negativi si registrano per i prodotti in metallo (- 12,7 milioni di euro equivalente a - 10,2%), per gli articoli in gomma e materie plastiche (- 10 milioni di euro equivalente a -7,9%), per i prodotti alimentari (- 3 milioni di euro equivalente a -3,1%).

Il primo semestre del 2019 evidenzia una battuta d'arresto dell'export provinciale del 2,7% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente, che in valore assoluto equivale a - 19,5 milioni di euro. A

determinare tale risultati le dinamiche negative relative ai prodotti farmaceutici (- 64,4%), gli articoli di abbigliamento (- 24,3%), i prodotti in metallo (- 20,5%), i prodotti agricoli (40,7%). A mitigare tali dati negativi la positività dell'export di pelletteria (+22,6%), i prodotti alimentari (+22,5%), automotive (+12,6%), i prodotti della metallurgia (+24,7%).

Il mercato del lavoro in provincia di Teramo, secondo i dati ISTAT rilevazione Forze di Lavoro, evidenzia nel 2018 un miglioramento sia per quanto concerne l'occupazione che il tasso di disoccupazione.

Le forze di lavoro sono passate da da 129.357 a 138.132 unità, quale risultato di un incremento degli occupati da 116.128 a 124.329, ed un lieve incremento dei disoccupati da 13.229 a 13.984 unità, dei quali 6.368 maschi e 7.616 femmine. Quale risultato di tali dinamiche il tasso di disoccupazione è leggermente diminuito da 10,2 a 10,1%, rispetto al dato nazionale pari a 10,6% e al 10,8% dell'Abruzzo.

L'annata turistica 2018 non è stata pienamente positiva per la provincia di Teramo. A fronte di un aumento degli arrivi del 2,6% (565 mila rispetto a 550 mila del 2017) che ha riguardato sia la componente straniera che italiana, le giornate di presenza sono diminuite del 2,6%, passando da 3,4 a 3,3 milioni di giornate. Nello specifico le presenze degli stranieri sono diminuite da 523.718 a 514.192 giornate, e quelle degli italiani da 2.895.669 a 2.816.354.

Gli elementi di natura ambientale (contesto esterno istituzionale)

Lo scenario di riferimento delle attività delle Camere di Commercio dal 2015 ha subito un cambiamento significativo avviato con l'approvazione del decreto attuativo della legge 124/2015 (oggi D.Lgs. 219/2016) e dei successivi provvedimenti emanati in attuazione di quest'ultimo, tra i quali, quello relativo alla definizione delle circoscrizioni territoriali delle Camere di Commercio mediante accorpamento (firmato l'8 agosto 2017 e registrato dalla Corte dei Conti il 31.8.2017).

Con propria deliberazione n. 15 del 22.11.2016, il Consiglio camerale deliberò di proporre, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 580/93 e s.m.i., al Ministero dello Sviluppo Economico, l'accorpamento della Camera di Commercio di Teramo e dell'Aquila. La Camera di Commercio dell'Aquila, con deliberazione consiliare n. 13, in pari data, formulò le stesse proposte di cui sopra al Ministero dello Sviluppo Economico.

Con decreto del Ministro del 27.01.2017 é stata decretata l'istituzione, tra l'altro, della nuova Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura del Gran Sasso d'Italia con sede legale a l'Aquila e sede secondaria a Teramo.

Il processo di accorpamento ha subito un vistoso rallentamento in considerazione della paventata illegittimità costituzionale dell'art.10 della legge 124/2015, dell'art. 3 del decreto legislativo 219/2016 e del successivo decreto MISE del 16/02/2018. Come è noto infatti, il TAR del Lazio (Sezione Terza Ter), con ordinanza n. 3531 pubblicata il 15 marzo 2019, si è pronunciato sul ricorso proposto dalla C.C.I.A.A. di Pavia contro il Ministero dello Sviluppo Economico, nei confronti della C.C.I.A.A. di Mantova, della C.C.I.A.A. di Cremona, di Unioncamere nazionale e di Unioncamere della Lombardia, ricorso con cui è stato impugnato il DM 16 febbraio 2018, - nonché i relativi atti connessi - nella parte in cui, in attuazione dell'art. 3 D.lgs. 25 novembre 2016, n. 219, recependo la proposta avanzata da Unioncamere (delibera del 30.5.2017), ha disposto l'accorpamento delle Camere di Commercio di Pavia, Cremona e Mantova, individuando in Mantova, piuttosto che in Pavia, la sede del nuovo ente.

Il Tar Lazio ha dichiarato rilevante e non manifestamente infondata la sollevata questione di legittimità costituzionale dell'art. 10 della L. 124 del 7 agosto 2015 e dell'art. 3 del D.Lgs. 219 del 25 novembre 2016, nella parte in cui prevede il parere, anziché l'intesa, con riferimento al principio di

leale collaborazione ed ha disposto la trasmissione immediata degli atti alla Corte Costituzionale con sospensione del giudizio.

Pur tenendo conto degli importanti mutamenti del contesto resta immutato lo scenario di riferimento delle attività camerali, per cui l'Ente collabora con gli attori istituzionali che operano sul territorio provinciale al fine di mettere in piedi politiche e strategie tese a valorizzare al meglio le risorse a favore dello sviluppo delle imprese.

La Camera di Commercio di Teramo, forte, finora, dell'autonomia funzionale affermata per legge, è stata per anni l'istituzione di riferimento per intercettare le esigenze e le opportunità che discendono dai cambiamenti nello scenario competitivo mondiale e per rafforzare il dialogo costruttivo con tutti i soggetti istituzionali, imprenditoriali e professionali che in qualche modo interferiscono sullo sviluppo economico del territorio.

Oggi non sono più ammissibili iniziative scollegate di singoli enti od organismi riferite ad ambiti territoriali troppo ristretti: è assolutamente necessario un coordinamento effettivo e permanente, nell'individuazione delle strategie di sviluppo, nella realizzazione degli interventi, nella destinazione delle risorse, sempre più scarse.

Su tali tematiche la Camera di Commercio di Teramo può e vuole svolgere un ruolo di primo piano, esercitando un ruolo di attore protagonista nei tavoli dove si definiscono le politiche economiche territoriali e nei gruppi di lavoro che progettano le azioni per accrescere la competitività del sistema economico locale e trovare soluzioni per uscire dalla crisi.

Per svolgere compiutamente tale ruolo la Camera di Commercio di Teramo dovrà stimolare la cooperazione tra gli attori, sviluppando una accorta strategia di alleanze con le associazioni imprenditoriali e le istituzioni territoriali, in primis con la Regione Abruzzo, con i quali condividere una comune strategia per il sostegno al sistema delle imprese.

Inoltre, dovranno essere rafforzate e consolidate le forme di collaborazione con le altre autonomie funzionali (Università, Fondazione, ecc.) finalizzate a realizzare percorsi innovativi di affermazione di una moderna cultura d'impresa.

L'Ente camerale teramano ha avviato nel corso del 2017 due progetti che hanno avuto un impatto pluriennale sull'attività dell'Ente e soprattutto un significativo supporto al sistema economico locale fortemente penalizzato dagli eventi calamitosi. Un progetto di rilancio delle attività economiche localizzate nei comuni del cratere sismico, a valore sulle risorse rese disponibili dal Fondo di Solidarietà di Unioncamere a favore delle regioni del Centro Italia colpite dal sisma. Un secondo progetto di durata triennale, a valere sulle risorse disponibili dall'incremento del 20% del diritto annuale, finalizzato alla valorizzazione turistica del territorio. A tali iniziative si è aggiunto il progetto ammesso al finanziamento del fondo istituito per gli eventi calamitosi che hanno colpito il territorio provinciale nel 2018. Tutti questi progetti sono stati realizzati ed hanno prodotto un rilevante impatto sul sistema imprenditoriale, considerando che le relative risorse sono state reperite attraverso l'attività progettuale sviluppata dall'Ente che ha consentito di avere a disposizione risorse aggiuntive rispetto a quelle ordinarie.

Oggi la Camera si trova quindi ad interloquire con i principali attori del territorio, i comuni in primis a partire dal capoluogo, per la realizzazione di progetti di marketing e di sviluppo di ampio respiro, senza lasciare spazio a contributi economici per iniziative di basso spessore e senza una portata innovativa di prospettiva, che non producono reali e duraturi ritorni sul territorio.

ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

Gli anni trascorsi si sono caratterizzati per una profonda transizione e rivisitazione delle CCIAA 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 (-35% nel 2015, -40% nel 2016, -50% nel 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 (Consigli e Giunte); 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 previsto dal D.lgs 219-2016.

DM 7 marzo 2019 -> con questo «decreto servizi» 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.

Riferimenti normativi	Contenuti principali
Collegato fiscale	Collegato fiscale 2020 approvato dal Consiglio dei Ministri il 15 ottobre 2020
Legge di bilancio 2020	Legge di bilancio 2020 approvato dal Consiglio dei Ministri il 15 ottobre 2020



3. PIANIFICAZIONE

Questa sezione costituisce il vero e proprio corpus del Piano, dal momento che illustra:

- la pianificazione strategica (triennale) della CCIAA;
- la corrispondente programmazione operativa relativa al primo anno del triennio di riferimento.

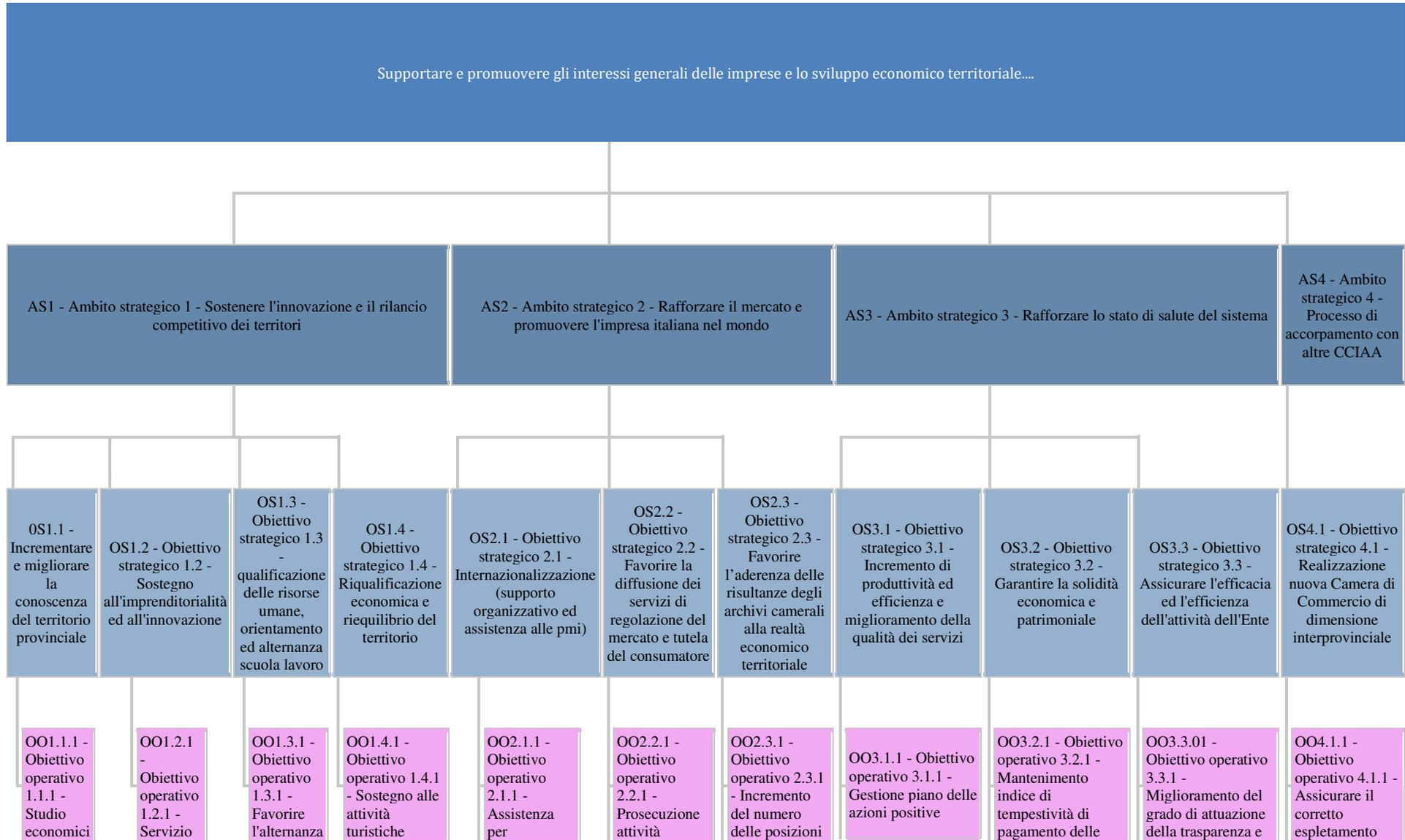
In via eventuale, stanti le prassi in essere nelle CCIAA, si può prevedere anche la rappresentazione dell'Albero della performance, che racchiude e sintetizza graficamente l'intero impianto della pianificazione camerale; per tale motivo, tale paragrafo opzionale dovrebbe precedere quelli dedicati agli obiettivi strategici e a quelli operativi.

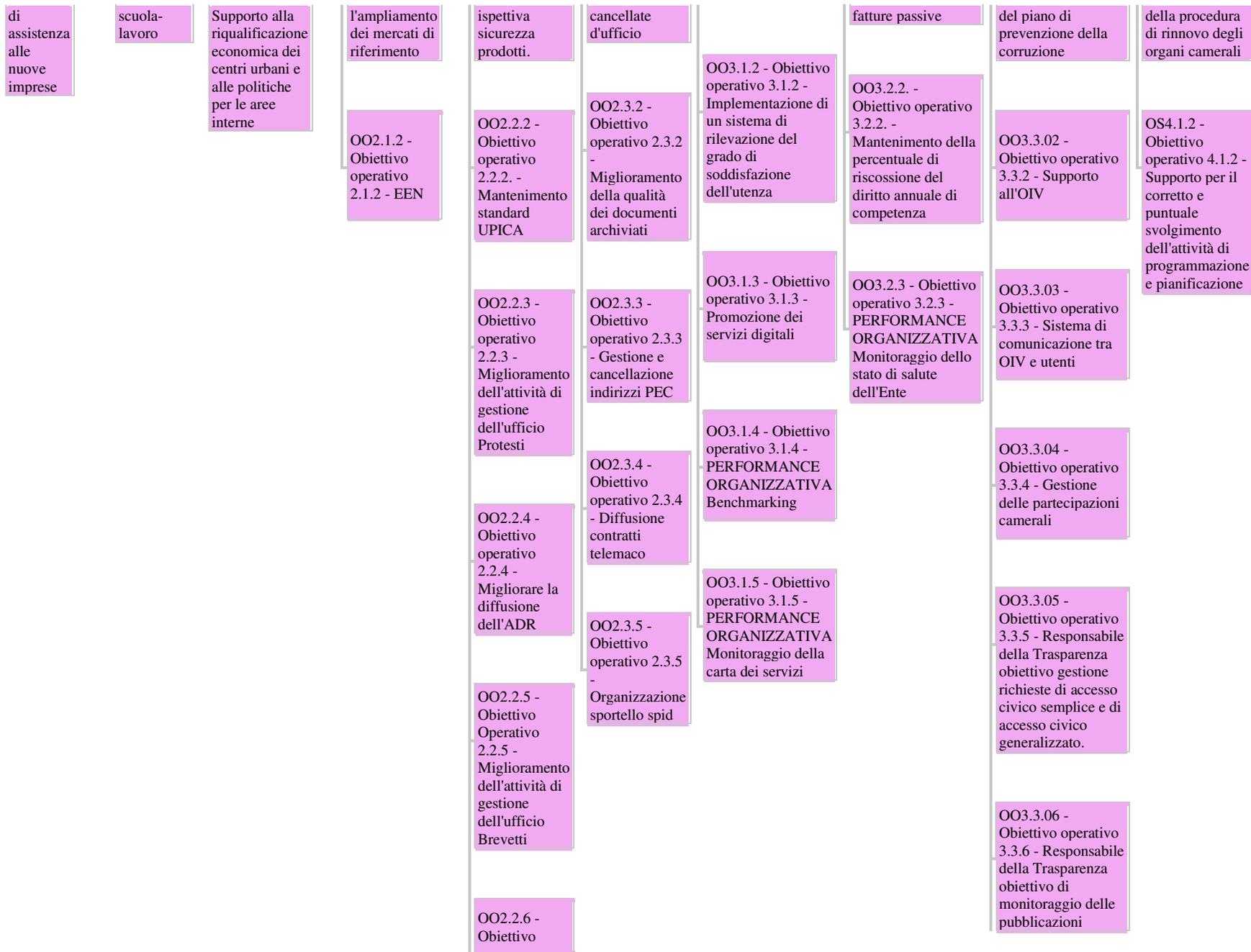
Si fa presente che il nuovo testo del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs 74/2017, a fianco degli obiettivi «specifici» per ogni amministrazione, prevede anche la definizione di obiettivi cd «generali». Questi ultimi, nella fattispecie dei Ministeri, devono essere determinati con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri¹. Nel caso delle CCIAA, 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 CCIAA, 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». (A tutto il 2019, nessun decreto inerente agli obiettivi generali è stato finora adottato).

3.0 Albero della performance





operativo
2.2.6 -
Incrementare
la produttività
dei
procedimenti
sanzionatori
RI

OO3.3.07 -
Obiettivo operativo
3.3.7 - Responsabile
della Trasparenza
obiettivo di
comunicazione
della Trasparenza

OO3.3.08 -
Obiettivo operativo
3.3.8 - RPCT
obiettivo di
formazione del
personale

OO3.3.09 -
Obiettivo operativo
3.3.9 - Obiettivi dei
Dirigenti di
comunicazione
della trasparenza

OO3.3.10 -
Obiettivo operativo
3.3.10 - Dirigenti
obiettivi di
monitraggio degli
adempimenti in
materia di
trasparenza

OO3.3.11 -
Obiettivo operativo
3.3.11 - Dirigenti
Obiettivo di
formazione del
personale in materia
di trasparenza

OO3.3.12 -
Obiettivo operativo
3.3.12 -
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
- Grado di
realizzazione del
piano delle azioni

OO3.3.13 -
Obiettivo operativo
3.3.13 -
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
Performance media
del piano operativo

OO3.3.14 -
Obiettivo operativo
3.3.14 -
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
Efficacia del piano
di prevenzione della
corruzione

OO3.3.15 -
Obiettivo operativo
3.3.15 -
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
grado di
realizzazione del
piano strategico

Mappa strategica

Utenti-imprese-territorio	OS1.2 - Obiettivo strategico 1.2 - Sostegno all'imprenditorialità ed all'innovazione	OS1.3 - Obiettivo strategico 1.3 - qualificazione delle risorse umane, orientamento ed alternanza scuola lavoro	OS1.4 - Obiettivo strategico 1.4 - Riqualificazione economica e riequilibrio del territorio	OS2.1 - Obiettivo strategico 2.1 - Internazionalizzazione (supporto organizzativo ed assistenza alle pmi)	OS2.2 - Obiettivo strategico 2.2 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato e tutela del consumatore
Economico-finanziaria	OS3.2 - Obiettivo strategico 3.2 - Garantire la solidità economica e patrimoniale				
Apprendimento e crescita	OS1.1 - Incrementare e migliorare la conoscenza del territorio provinciale				
Processi interni	OS2.3 - Obiettivo strategico 2.3 - Favorire l'aderenza delle risultanze degli archivi camerali alla realtà economica territoriale	OS3.1 - Obiettivo strategico 3.1 - Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi	OS3.3 - Obiettivo strategico 3.3 - Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente	OS4.1 - Obiettivo strategico 4.1 - Realizzazione nuova Camera di Commercio di dimensione interprovinciale	

3.1 Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici

RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivo strategico
AS1 - Ambito strategico 1 - Sostenere l'innovazione e il rilancio competitivo dei territori	OS1.1 - Incrementare e migliorare la conoscenza del territorio provinciale
	OS1.2 - Obiettivo strategico 1.2 - Sostegno all'imprenditorialità ed all'innovazione
	OS1.3 - Obiettivo strategico 1.3 - qualificazione delle risorse umane, orientamento ed alternanza scuola lavoro
	OS1.4 - Obiettivo strategico 1.4 - Riqualificazione economica e riequilibrio del territorio
AS2 - Ambito strategico 2 - Rafforzare il mercato e promuovere l'impresa italiana nel mondo	OS2.1 - Obiettivo strategico 2.1 - Internazionalizzazione (supporto organizzativo ed assistenza alle pmi)
	OS2.2 - Obiettivo strategico 2.2 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato e tutela del consumatore
	OS2.3 - Obiettivo strategico 2.3 - Favorire l'aderenza delle risultanze degli archivi camerali alla realtà economico territoriale
AS3 - Ambito strategico 3 - Rafforzare lo stato di salute del sistema	OS3.1 - Obiettivo strategico 3.1 - Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi
	OS3.2 - Obiettivo strategico 3.2 - Garantire la solidità economica e patrimoniale
	OS3.3 - Obiettivo strategico 3.3 - Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente
AS4 - Ambito strategico 4 - Processo di accorpamento con altre CCIAA	OS4.1 - Obiettivo strategico 4.1 - Realizzazione nuova Camera di Commercio di dimensione interprovinciale

SCHEDE DI DETTAGLIO

AS1 - Ambito strategico 1 - Sostenere l'innovazione e il rilancio competitivo dei territori				
Obiettivo strategico	OS1.1 - Incrementare e migliorare la conoscenza del territorio provinciale			
Descrizione	La priorità strategica è creare valore aggiunto per il sistema economico, restituendo alle imprese le informazioni che esse stesse forniscono, rese intelligibili ed arricchite di significato attraverso una attenta attività di analisi e di approfondimenti.			
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo			
Risorse economiche 2020	2.000,00 Euro			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Conseguimento del risultato	Conseguimento del risultato previsto SI/NO	SI	SI	SI

previsto SI/NO				
Obiettivo strategico	OS1.2 - Obiettivo strategico 1.2 - Sostegno all'imprenditorialità ed all'innovazione			
Descrizione	Una tematica di fondamentale importanza per il futuro del sistema economico locale è il supporto e la promozione di nuova imprenditoria. E' necessario sostenere finanziariamente e supportare con adeguati servizi la nascita di nuove imprese indirizzando anche la scelta verso quelle attività/settori che presentano più elevate prospettive di sviluppo e di successo. In particolare viene individuato il seguente obiettivo: CSI diretta a misurare il livello di gradimento dei nuovi servizi di supporto allo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali offerti dall'Ente camerale.			
Risorse economiche 2020	70.000,00 Euro			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Grado di soddisfazione dell'utenza	GRADIMENTO INIZIATIVE CAMERALI	>= 8,00.	>= 8,00	>= 8,00
Obiettivo strategico	OS1.3 - Obiettivo strategico 1.3 - qualificazione delle risorse umane, orientamento ed alternanza scuola lavoro			
Descrizione	La diffusione di forme di apprendimento basato sul lavoro di alta qualità è al cuore delle più recenti indicazioni europee in materia di istruzione e formazione ed è uno dei pilastri della strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva. Negli ultimi anni, la focalizzazione sulle priorità dell'istruzione e della formazione è ulteriormente cresciuta, anche per il pesante impatto della crisi economica sull'occupazione giovanile. Poiché la domanda di abilità e competenze di livello superiore nel 2020 si prevede crescerà ulteriormente, i sistemi di istruzione devono impegnarsi ad innalzare gli standard di qualità e il livello dei risultati di apprendimento per rispondere adeguatamente al bisogno di competenze e consentire ai giovani di inserirsi con successo nel mondo del lavoro. A tal riguardo è particolarmente importante promuovere l'apprendimento basato sul lavoro, anche con tirocini e periodi di apprendistato di qualità e modelli di apprendimento duale per agevolare il passaggio dallo studio al lavoro. La legge di riforma della scuola (legge 107 del 13 luglio 2015, art. 1 commi 33 e seguenti) rafforza e definisce i percorsi di alternanza scuola lavoro, prevedendo un ruolo specifico per le Camere di Commercio. Infatti l'Art. 41. prevede che "A decorrere dall'anno scolastico 2015/2016 è istituito presso le Camere di Commercio, industria artigianato e agricoltura il registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro. Il registro è istituito d'intesa con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentiti il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dello sviluppo economico, e consta delle seguenti componenti: a) un'area aperta e consultabile gratuitamente in cui sono visibili le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili a svolgere i percorsi di alternanza. Per ciascuna impresa o ente il registro riporta il numero massimo degli studenti ammissibili nonché i periodi dell'anno in cui è possibile svolgere l'attività di alternanza.; b) una sezione speciale del registro delle imprese di cui all'art. 2188 del codice civile, a cui devono essere iscritte le imprese per alternanza scuola-lavoro; tale sezione consente la condivisione, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, delle informazioni relative all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito internet e ai rapporti con gli altri operatori della filiera delle imprese che attivano percorsi di			

alternanza. In tale contesto si individuano i seguenti obiettivi strategici: a) implementazione della sezione speciale del registro delle imprese a cui devono essere iscritte le imprese per l'alternanza scuola lavoro; b) azioni di promozione e stimolo di percorsi di alternanza scuola lavoro, in stretta collaborazione con il sistema scolastico locale; c) stimolare percorsi di orientamento al lavoro.

Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Numero di percorsi attivati nell'anno Numero di percorsi attivati nell'anno	Numero di percorsi attivati nell'anno	>= 1,00	>= 1,00	>= 1,00.

Obiettivo strategico OS1.4 - Obiettivo strategico 1.4 - Riqualificazione economica e riequilibrio del territorio

Descrizione
Tre sono le direttrici che necessitano di attenzione ed intervento: la riqualificazione commerciale, terziaria ed urbanistica di centri storici dei comuni di maggiore dimensione; il sostegno alla rivitalizzazione economica e residenziale dell'entroterra; l'elaborazione di un modello di sviluppo turistico integrato e sostenibile economicamente e dal punto di vista ambientale. L'Ente camerale può rappresentare l'autorità di coordinamento e supporto alle attività progettuali e programmatiche.

Risorse economiche 2020
80.000,00 Euro

Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Numero di progetti e/o soluzioni elaborate Numero di progetti e/o soluzioni elaborate	Progetti e/o soluzioni elaborati	>= 1,00	>= 1,00	>= 1,00

AS2 - Ambito strategico 2 - Rafforzare il mercato e promuovere l'impresa italiana nel mondo

Obiettivo strategico OS2.1 - Obiettivo strategico 2.1 - Internazionalizzazione (supporto organizzativo ed assistenza alle pmi)

Descrizione
L'obiettivo del programma è quello di consolidare la presenza delle PMI teramane sui mercati internazionali, attraverso un articolato piano di azioni finalizzato a far acquisire alle imprese le capacità per operare con autonomia ed efficacia sui mercati esteri. Le linee di intervento riguarderanno il supporto all'organizzazione di eventi fieristici e/o missioni imprenditoriali all'estero, l'accoglimento di operatori esteri, l'erogazione di contributi alle imprese che partecipano autonomamente a manifestazioni internazionali, l'informazione economica e normativa sui principali mercati, il supporto alle imprese verso le nuove forme di internazionalizzazione. L'obiettivo strategico è quello di sostenere la competitività delle imprese, favorire lo sviluppo della competitività attraverso l'ampliamento dei mercati di riferimento per l'attività di internazionalizzazione l'incremento del numero di imprese coinvolte nelle di internazionalizzazione dell'Ente camerale. In particolare, - realizzare un'indagine di customer diretta a misurare il grado di apprezzamento dei nuovi servizi offerti all'utenza.

Programma (D.M. 27/03/2013)
005 - Internazionalizzazione e Made in Italy

Risorse economiche 2020	59.990,00 Euro			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Grado di soddisfazione dell'utenza	GRADIMENTO INIZIATIVE CAMERALI	>= 8,00.	>= 8,00	>= 8,00
Obiettivo strategico OS2.2 - Obiettivo strategico 2.2 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato e tutela del consumatore				
Descrizione	Tutelare la fede pubblica mediante la sorveglianza degli strumenti per misurare e pesare nonché dei prodotti offerti in vendita al consumatore finale. Assicurare un numero di ispezioni e di verifiche crescente rispetto alla media del triennio 2012/2014 Incremento del numero delle procedure di conciliazione e della loro efficacia.			
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 - Vigilanza e tutela dei consumatori			
Risorse economiche 2020	20.100,00 Euro			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Mediazioni avviate dalla Camera di Commercio di TERAMO	Mediazioni avviate dalla Camera di Commercio di TERAMO	>= 200,00.	>= 200,00	>= 200,00
Percentuale delle mediazioni con accordo raggiunto	Numero di procedimenti con accordo raggiunto / Numero dei procedimenti chiusi	>= 4,00 %	>= 4,00 %	>= 4,00 %
Variatione rispetto alla media del triennio (2012/2014) del numero di ispezioni metriche	Ispezioni metriche evase (effettuate) nell'anno / Media delle ispezioni e verifiche metriche effettuate nel periodo (2012/2014	>= 0,66	>= 0,66.	>= 0,66
Obiettivo strategico OS2.3 - Obiettivo strategico 2.3 - Favorire l'aderenza delle risultanze degli archivi camerali alla realtà economico territoriale				
Descrizione	Favorire l'aderenza delle risultanze degli archivi camerali alla realtà economica territoriale. In particolare monitorare il numero di posizione cancellate e verificare almeno il mantenimento della percentuale di riscossione del diritto annuale in competenza rispetto all'anno precedente.			
Risorse economiche 2020	7.000,00 Euro			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Variatione, rispetto all'anno precedente, della percentuale di riscossione del diritto annuale dovuto per l'anno di competenza	Percentuale di incasso del diritto annuale di competenza (t) / percentuale di incasso del diritto annuale di competenza (t-1)	>= 1,00	>= 1,00	>= 1,00

AS3 - Ambito strategico 3 - Rafforzare lo stato di salute del sistema

Obiettivo strategico		OS3.1 - Obiettivo strategico 3.1 - Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi		
Descrizione	<p>In tale area, nell'ottica di garantire la semplificazione amministrativa, si procede all'esame dei servizi di supporto al fine di individuare azioni di miglioramento e di ottimizzazione dei processi interni e favorire un miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza. Con tale obiettivo ci si propone di recuperare efficienza nella gestione dei processi interni e di assicurare il recupero di risorse da destinare a servizi diversi da quelli di supporto nonché una migliore qualità dei servizi offerti all'utenza. I principali filoni di intervento dovranno essere: a) Attivazione on - line dei servizi offerti all'utenza diversi da quelli anagrafico certificativi; b) Riduzione degli oneri per il consumo di carta; c) Individuazione di ulteriori servizi da offrire all'utenza al fine di mettere a disposizione banche dati utili al corretto ed efficiente svolgimento dell'attività di impresa; d) Monitoraggio dei volumi in entrata ed in uscita della PEC assicurando un andamento crescente rispetto all'anno precedente; e) razionalizzazione dei costi e degli spazi; f) razionalizzazione dei processi anche in ottica di una possibile fusione con altre Camere di Commercio.</p>			
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Grado di diffusione dei servizi ad istanza di parte digitalizzati	((Servizi ad istanza di parte digitalizzate pervenute nell'anno - totale richieste ad istanza di parte pervenute) / totale richieste ad istanza di parte pervenute) * 100	≥ 18,00 %	≥ 18,00 %	≥ 18,00 %
Grado di diffusione dei nuovi servizi offerti all'utenza	Numero di richieste pervenute nell'anno	≥ 1,00 %	≥ 1,00 %	≥ 1,00 %
Variazione numero di comunicazioni trasmesse via PEC rispetto all'anno precedente	Comunicazioni trasmesse via PEC nell'anno / Numero di comunicazioni trasmesse via PEC nell'anno precedente	≥ 1,00 N.	≥ 1,00 N.	≥ 1,00 N.
Oneri consumo di carta	Oneri consumo di carta	≤ 3.500,00 €	≤ 3.500,00 €	≤ 3.500,00 €
Obiettivo strategico		OS3.2 - Obiettivo strategico 3.2 - Garantire la solidità economica e patrimoniale		
Descrizione	<p>La priorità strategica dell'area è consentire l'impiego delle risorse disponibili senza compromettere l'equilibrio economico – patrimoniale. In questo periodo di riduzione del tributo camerale e di riforma del sistema camerale, l'obiettivo strategico continua ad essere rappresentato dal miglioramento della gestione delle risorse economiche, finanziarie e patrimoniali ed il</p>			

miglioramento dell'equilibrio economico – patrimoniale attraverso il migliore impiego della liquidità ed il mantenimento della percentuale di riscossione del diritto annuale. In particolare, a) Razionale impiego della liquidità e mantenimento della solidità patrimoniale; c) Mantenimento della percentuale di riscossione dei crediti da diritto annuale

Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Margine di struttura	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	>= 0,70	>= 0,70	>= 0,70
Margine di tesoreria	(Cassa+ crediti di funzionamento al netto dei fondi di svalutazione)/ (Debiti di funzionamento +interventi economici +fondi rischi)	>= 1,50	>= 1,50	>= 1,50
Grado di previsione del cash flow in uscita	Totale spese pagate nell'anno/totale spese previste nell'anno	<= 1,00	<= 1,00.	>= 1,00.
indice di rigidità di bilancio	Incidenza dei costi si struttura sul totale dei proventi	<= 100,00 %	<= 100,00 %	<= 100,00 %

Obiettivo strategico OS3.3 - Obiettivo strategico 3.3 - Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Descrizione
 Le priorità strategiche dell'area sono rappresentate da: revisione dei processi alla base del ciclo di gestione della performance, adozione dei sistemi e degli strumenti previsti dal D.Lgs n.150/2009, coinvolgimento degli stakeholders nelle attività di pianificazione e rendicontazione. Perfezionamento dei sistemi di comunicazione interni ed esterni. Dare piena attuazione al programma per la trasparenza l'integrità e la prevenzione della corruzione Dare corretta attuazione alla gestione del ciclo della performance. In particolare, a) Predisposizione ed approvazione dei documenti di programmazione pianificazione e controllo entro i termini previsti da D.lgs n.150/2009; b) Attuare il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di supporto previsti; d) Revisione dei sistemi di comunicazione interna ed esterna delle attività e delle iniziative camerali attivati tramite l'URP nel rispetto delle disposizioni previste L. 150/2009, modificato dal D Lgs n.74/2017 .

Programma (D.M. 27/03/2013) 002 - Indirizzo politico

Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Documenti del ciclo di gestione della performance approvati nei termini rispetto a quelli previsti	Documenti previsti dal ciclo di gestione della performance approvati nei termini /Documenti previsti per la gestione del ciclo della performance*100	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
Documenti pubblicati nella sezioni "Dati ulteriori" individuati nel PTPCT	Documenti pubblicati / Documenti da pubblicare*10	>= 100,00 %	>= 100,00 %	>= 100,00 %
Rilievi formulati dall'OIV sulle pubblicazioni	Rilievi formulati dall'OIV	<= 0,00	<= 0,00	<= 0,00
Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	<= 1,00	<= 1,00	<= 1,00

AS4 - Ambito strategico 4 - Processo di accorpamento con altre CCIAA

Obiettivo strategico	OS4.1 - Obiettivo strategico 4.1 - Realizzazione nuova Camera di Commercio di dimensione interprovinciale			
Descrizione	L'obiettivo consiste nel dare piena attuazione al processo di riforma del sistema camerale attraverso procedure di costituzione del Consiglio della nuova Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia			
Programma (D.M. 27/03/2013)	002 - Indirizzo politico			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Riunioni dei gruppi di lavoro Riunioni dei gruppi di lavoro	Riunioni dei gruppi di lavoro	>= 3,00 N.	>= 3,00 N.	>= 3,00 N.

3.2 Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi

RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
AS1 - Ambito strategico 1 - Sostenere l'innovazione e il rilancio competitivo dei territori	OS1.1 - Incrementare e migliorare la conoscenza del territorio provinciale	OO1.1.1 - Obiettivo operativo 1.1.1 - Studio economici
	OS1.2 - Obiettivo strategico 1.2 - Sostegno all'imprenditorialità ed all'innovazione	OO1.2.1 - Obiettivo operativo 1.2.1 - Servizio di assistenza alle nuove imprese
	OS1.3 - Obiettivo strategico 1.3 - qualificazione delle risorse umane, orientamento ed alternanza scuola lavoro	OO1.3.1 - Obiettivo operativo 1.3.1 - Favorire l'alternanza scuola-lavoro
	OS1.4 - Obiettivo strategico 1.4 - Riqualificazione economica e riequilibrio del territorio	OO1.4.1 - Obiettivo operativo 1.4.1 - Sostegno alle attività turistiche Supporto alla riqualificazione economica dei centri urbani e alle politiche per le aree interne
AS2 - Ambito strategico 2 - Rafforzare il mercato e promuovere l'impresa italiana nel mondo	OS2.1 - Obiettivo strategico 2.1 - Internazionalizzazione (supporto organizzativo ed assistenza alle pmi)	OO2.1.1 - Obiettivo operativo 2.1.1 - Assistenza per l'ampliamento dei mercati di riferimento
		OO2.1.2 - Obiettivo operativo 2.1.2 - EEN
	OS2.2 - Obiettivo strategico 2.2 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato e tutela del consumatore	OO2.2.1 - Obiettivo operativo 2.2.1 - Prosecuzione attività ispettiva sicurezza prodotti.
		OO2.2.2 - Obiettivo operativo 2.2.2. - Mantenimento standard UPICA
		OO2.2.3 - Obiettivo operativo 2.2.3 - Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Protesti
		OO2.2.4 - Obiettivo operativo 2.2.4 - Migliorare la diffusione dell'ADR
		OO2.2.5 - Obiettivo Operativo 2.2.5 - Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Brevetti
		OO2.2.6 - Obiettivo operativo 2.2.6 - Incrementare la produttività dei procedimenti sanzionatori RI
	OS2.3 - Obiettivo strategico 2.3 - Favorire l'aderenza delle risultanze degli archivi camerale alla realtà economico territoriale	OO2.3.1 - Obiettivo operativo 2.3.1 - Incremento del numero delle posizioni cancellate d'ufficio
		OO2.3.2 - Obiettivo operativo 2.3.2 - Miglioramento della qualità dei documenti archiviati
OO2.3.3 - Obiettivo operativo 2.3.3 - Gestione e cancellazione		

		indirizzi PEC
		OO2.3.4 - Obiettivo operativo 2.3.4 - Diffusione contratti telemaco
		OO2.3.5 - Obiettivo operativo 2.3.5 - Organizzazione sportello spid
AS3 - Ambito strategico 3 - Rafforzare lo stato di salute del sistema	OS3.1 - Obiettivo strategico 3.1 - Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi	OO3.1.1 - Obiettivo operativo 3.1.1 - Gestione piano delle azioni positive
		OO3.1.2 - Obiettivo operativo 3.1.2 - Implementazione di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza
		OO3.1.3 - Obiettivo operativo 3.1.3 - Promozione dei servizi digitali
		OO3.1.4 - Obiettivo operativo 3.1.4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Benchmarking
		OO3.1.5 - Obiettivo operativo 3.1.5 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio della carta dei servizi
	OS3.2 - Obiettivo strategico 3.2 - Garantire la solidità economica e patrimoniale	OO3.2.1 - Obiettivo operativo 3.2.1 - Mantenimento indice di tempestività di pagamento delle fatture passive
		OO3.2.2 - Obiettivo operativo 3.2.2 - Mantenimento della percentuale di riscossione del diritto annuale di competenza
		OO3.2.3 - Obiettivo operativo 3.2.3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio dello stato di salute dell'Ente
	OS3.3 - Obiettivo strategico 3.3 - Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente	OO3.3.01 - Obiettivo operativo 3.3.1 - Miglioramento del grado di attuazione della trasparenza e del piano di prevenzione della corruzione
		OO3.3.02 - Obiettivo operativo 3.3.2 - Supporto all'OIV
		OO3.3.03 - Obiettivo operativo 3.3.3 - Sistema di comunicazione tra OIV e utenti
		OO3.3.04 - Obiettivo operativo 3.3.4 - Gestione delle partecipazioni camerali
		OO3.3.05 - Obiettivo operativo 3.3.5 - Responsabile della Trasparenza obiettivo gestione richieste di accesso civico semplice e di accesso civico generalizzato.
		OO3.3.06 - Obiettivo operativo 3.3.6 - Responsabile della Trasparenza obiettivo di monitoraggio delle pubblicazioni
		OO3.3.07 - Obiettivo operativo 3.3.7 - Responsabile della Trasparenza obiettivo di comunicazione della Trasparenza

		<p>OO3.3.08 - Obiettivo operativo 3.3.8 - RPCT obiettivo di formazione del personale</p> <p>OO3.3.09 - Obiettivo operativo 3.3.9 - Obiettivi dei Dirigenti di comunicazione della trasparenza</p> <p>OO3.3.10 - Obiettivo operativo 3.3.10 - Dirigenti obiettivi di monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza</p> <p>OO3.3.11 - Obiettivo operativo 3.3.11 - Dirigenti Obiettivo di formazione del personale in materia di trasparenza</p> <p>OO3.3.12 - Obiettivo operativo 3.3.12 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di realizzazione del piano delle azioni</p> <p>OO3.3.13 - Obiettivo operativo 3.3.13 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance media del piano operativo</p> <p>OO3.3.14 - Obiettivo operativo 3.3.14 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Efficacia del piano di prevenzione della corruzione</p> <p>OO3.3.15 - Obiettivo operativo 3.3.15 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA grado di realizzazione del piano strategico</p>
<p>AS4 - Ambito strategico 4 - Processo di accorpamento con altre CCIAA</p>	<p>OS4.1 - Obiettivo strategico 4.1 - Realizzazione nuova Camera di Commercio di dimensione interprovinciale</p>	<p>OO4.1.1 - Obiettivo operativo 4.1.1 - Assicurare il corretto espletamento della procedura di rinnovo degli organi camerali</p> <p>OS4.1.2 - Obiettivo operativo 4.1.2 - Supporto per il corretto e puntuale svolgimento dell'attività di programmazione e pianificazione</p>

SCHEDE DI DETTAGLIO

OS1.1 - Incrementare e migliorare la conoscenza del territorio provinciale			
Obiettivo operativo	OO1.1.1 - Obiettivo operativo 1.1.1 - Studio economici		
Descrizione	Realizzazione analisi strutturali e report		
Risorse economiche 2020	2.000,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 3 - REGOLAZIONE DEL MERCATO E TUTELA DEL CONSUMATORE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Numero analisi strutturali realizzate	Numero analisi strutturali realizzate	1	>= 1,00.
Report trimestrali congiunturali realizzati	Report trimestrali congiunturali realizzati	4	>= 4,00
OS1.2 - Obiettivo strategico 1.2 - Sostegno all'imprenditorialità ed all'innovazione			
Obiettivo operativo	OO1.2.1 - Obiettivo operativo 1.2.1 - Servizio di assistenza alle nuove imprese		
Descrizione	Assicurare adeguata assistenza per avvio di imprese e rafforzamento della competitività		
Risorse economiche 2020	70.000,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 2 – PROMOZIONE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Numero di imprese assistite	Numero di imprese assistite	Non rilevato per tale annualità	>= 30,00
OS1.3 - Obiettivo strategico 1.3 - qualificazione delle risorse umane, orientamento ed alternanza scuola lavoro			
Obiettivo operativo	OO1.3.1 - Obiettivo operativo 1.3.1 - Favorire l'alternanza scuola-lavoro		
Descrizione	Organizzazione di incontri con il sistema scolastico ed il mondo delle imprese per favorire l'alternanza scuola-lavoro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 2 – PROMOZIONE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Incontri programmati	Incontri realizzati (<i>Fonte Bilancio</i>)	8	>= 4,00

Tirocini formativi	Tirocini formativi	4	>= 7,00
--------------------	--------------------	---	---------

OS1.4 - Obiettivo strategico 1.4 - Riqualificazione economica e riequilibrio del territorio

Obiettivo operativo	OO1.4.1 - Obiettivo operativo 1.4.1 - Sostegno alle attività turistiche Supporto alla riqualificazione economica dei centri urbani e alle politiche per le aree interne		
Descrizione	realizzazione di attività di sensibilizzazione ed erogazione di contributi a favore di istituzioni/organismi che realizzano iniziative di valorizzazione del territorio.		
Risorse economiche 2020	80.000,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 2 – PROMOZIONE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Incontri tavoli del turismo	Incontri tavoli del turismo	2	>= 3,00
Imprese beneficiarie di contributi	Imprese beneficiarie di contributi	138	>= 30,00

OS2.1 - Obiettivo strategico 2.1 - Internazionalizzazione (supporto organizzativo ed assistenza alle pmi)

Obiettivo operativo	OO2.1.1 - Obiettivo operativo 2.1.1 - Assistenza per l'ampliamento dei mercati di riferimento		
Descrizione	Favorire lo sviluppo della competitività delle pmi locali attraverso l'ampliamento dei mercati esteri di riferimento. L'obiettivo è quello di innalzare il più possibile la propensione all'export delle imprese provinciali attraverso il supporto organizzativo ed il sostegno finanziario alle iniziative di internazionalizzazione. I principali programmi operativi sono finalizzati a: a) erogazione di contributi alle imprese per progetti di internazionalizzazione.; b) implementazione dello sportello per il supporto alla partecipazione ad eventi fieristici internazionali.		
Risorse economiche 2020	59.990,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 2 – PROMOZIONE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Imprese assistite allo sportello	Imprese assistite allo sportello	42	>= 30,00
Imprese beneficiarie di contributi per progetti di internazionalizzazione	Imprese beneficiarie di contributi per progetti di internazionalizzazione	42	>= 25,00

Obiettivo operativo		OO2.1.2 - Obiettivo operativo 2.1.2 – EEN	
Descrizione	Implementazione promozione dei servizi resi dallo sportello EEN		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 2 – PROMOZIONE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Imprese che hanno ricevuto assistenza allo sportello EEN	Imprese che hanno ricevuto assistenza allo sportello EEN	131	>= 70,00
OS2.2 - Obiettivo strategico 2.2 - Favorire la diffusione dei servizi di regolazione del mercato e tutela del consumatore			
Obiettivo operativo		OO2.2.1 - Obiettivo operativo 2.2.1 - Prosecuzione attività ispettiva sicurezza prodotti.	
Descrizione	Nell'area relativa alla regolazione del mercato e tutela del consumatore sono ricompresi gli obiettivi strategici che si propongono di favorire la diffusione dell'ADR, della sorveglianza dei prodotti e degli strumenti per misurare e pesare e degli uffici Brevetti, ex UPICA e Protesti. In particolare, -per gli uffici brevetti, protesti ed ex Upica, occorrerà assicurare gli standard dei servizi conseguiti negli anni precedenti; - per l'ADR ed il Metrico occorrerà assicurare una maggiore diffusione dei servizi ed il conseguente incremento dell'attività		
Risorse economiche 2020	5.000,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 3 - REGOLAZIONE DEL MERCATO E TUTELA DEL CONSUMATORE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Variatione percentuale, rispetto all'anno precedente, del numero di ispezioni metriche effettuate	Variatione percentuale, rispetto all'anno precedente, del numero di ispezioni metriche effettuate	104,81%	>= 100,00 %
Incidenza percentuale delle ispezioni sicurezza prodotti rispetto a quelle effettuate nell'anno precedente.	Incidenza percentuale delle ispezioni sicurezza prodotti rispetto a quelle effettuate nell'anno precedente.	111,11%	>= 100,00 %
Obiettivo operativo		OO2.2.2 - Obiettivo operativo 2.2.2. - Mantenimento standard UPICA	
Descrizione	Assicurare gli stessi livelli di erogazione del servizio degli anni precedenti		
Risorse economiche 2020	700,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 3 - REGOLAZIONE DEL MERCATO E TUTELA DEL CONSUMATORE		

Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Tempi medi di emissione ordinanze (mesi)	Tempi medi di emissione ordinanze (mesi)	3,85	<= 24,00
Tempi medi emissione ruoli (mesi)	Tempi medi emissione ruoli (mesi)	19,22	<= 36,00
Obiettivo operativo OO2.2.3 - Obiettivo operativo 2.2.3 - Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Protesti			
Descrizione	Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Protesti		
Risorse economiche 2020	900,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 3 - REGOLAZIONE DEL MERCATO E TUTELA DEL CONSUMATORE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Tempi medi di adozione dei provvedimenti	Tempi medi di adozione dei provvedimenti	0,61	<= 7,00 gg
Tempi medi di cancellazione dei protesti	Tempi medi di cancellazione dei protesti	0,01	<= 1,00 gg
Tempi medi (giorni) di pubblicazione degli elenchi nel registro informatico protesti	Tempi medi (giorni) di pubblicazione degli elenchi nel registro informatico protesti	0,11	<= 5,00 gg
Obiettivo operativo OO2.2.4 - Obiettivo operativo 2.2.4 - Migliorare la diffusione dell'ADR			
Descrizione	Incrementare il numero di mediazioni avviate dalla CCIAA nell'anno		
Risorse economiche 2020	13.000,00 Euro		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 3 - REGOLAZIONE DEL MERCATO E TUTELA DEL CONSUMATORE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Mediazioni avviate nell'anno	Mediazioni avviate nell'anno	188	>= 200,00
Obiettivo operativo OS2.2.5 - Obiettivo Operativo 2.2.5 - Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Brevetti			

Descrizione	Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Brevetti		
Risorse economiche 2020	500,00 Euro		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	GRADIMENTO INIZIATIVE CAMERALI (Fonte Rilevazione indagine)	9	>= 8,00
Obiettivo operativo OO2.2.6 - Obiettivo operativo 2.2.6 - Incrementare la produttività dei procedimenti sanzionatori RI			
Descrizione	Il presente progetto ha come obiettivo l'Incremento dell'efficienza dei procedimenti sanzionatori RI attraverso l'irrogazione di sanzioni ex art. 2630 cc nei confronti degli amministratori delle società che hanno omesso il deposito del bilancio approvato relativo all'anno 2014, o, in alternativa, sanzionare gli stessi ex art. 2631 c.c nei casi di omessa convocazione dell'assemblea dei soci. Nell'anno 2019 tale obiettivo ha consentito l'irrogazione delle sanzioni per il mancato deposito dei bilanci relativi all'anno 2014. Nel 2020 occorrerà procedere all'esame dei pagamenti ed alla successiva emissione del ruolo per le somme non incassate.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Emissione del ruolo entro il 31.12.2020	Emissione del ruolo entro il 31.12.2020	Per l'anno erano stati individuati kpi diversi	SI
OS2.3 - Obiettivo strategico 2.3 - Favorire l'aderenza delle risultanze degli archivi camerali alla realtà economico territoriale			
Obiettivo operativo OO2.3.1 - Obiettivo operativo 2.3.1 - Incremento del numero delle posizioni cancellate d'ufficio			
Descrizione	Assicurare il miglioramento della pulizia degli archivi attraverso l'incremento del numero di posizioni cancellate d'ufficio relative alle società in liquidazione che non hanno presentato il bilancio negli ultimi tre anni (art.2490 cc).		
Risorse economiche 2020	7.000,00 Euro		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Percentuale di società che non hanno presentato i bilanci cancellate nell'anno	Società cancellate / Società che non hanno presentato i bilanci * 100	100%	>= 80,00 %
Obiettivo operativo OO2.3.2 - Obiettivo operativo 2.3.2 - Miglioramento della qualità dei documenti archiviati			

Descrizione	Nell'ambito del miglioramento del registro delle imprese continuare le attività relative allo scarto d'archivio per migliorare la qualità dei documenti archiviati. Garantire l'inserimento delle posizioni cartacee cessate nell'anno nell'archivio riorganizzato.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Percentuale di posizioni cartacee cessate inserite nell'archivio riorganizzato	Posizioni cessate inserite nel nuovo / Posizioni cessate in fascicoli cartacei * 100	100%	>= 100,00 %
Obiettivo operativo OO2.3.3 - Obiettivo operativo 2.3.3 - Gestione e cancellazione indirizzi PEC			
Descrizione	Assicurare l'invio al Giudice di tutti gli indirizzi PEC esaminati nel corso dell'anno da cancellare con specifico provvedimento.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Percentuale di PEC inviate al Giudice perla cancellazione	Pec inviate /Pec da inviare * 100	100%	>= 100,00 %
Obiettivo operativo OO2.3.4 - Obiettivo operativo 2.3.4 - Diffusione contratti telemaco			
Descrizione	Incrementare il numero di contratti telemaco rispetto all'anno precedente. In sede di aggiornamento, in relazione a tale obiettivo il Kpi previsto è Variazione contratto telemaco rispetto all'anno precedente >=110%.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Variazione stock contratti telemaco attivi rispetto all'anno precedente	Contratti Telemaco Pay attivati (dato stock) (t) / Contratti Telemaco Pay attivati (dato stock)(t-1)	1,07	>= 1,10.
Obiettivo operativo OO2.3.5 - Obiettivo operativo 2.3.5 - Organizzazione sportello spid			
Descrizione	Implementazione dello sportello assicurando il rilascio di almeno n.50 spid.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
SPID rilasciati nell'anno	SPID rilasciati nell'anno	Nel 2018 era stata programmata l'attivazione dello sportello	>= 50,00 N.

OS3.1 - Obiettivo strategico 3.1 - Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi

Obiettivo operativo				
OO3.1.1 - Obiettivo operativo 3.1.1 - Gestione piano delle azioni positive				
Descrizione	Assicurare un maggiore coinvolgimento del CUG nella fase di programmazione, di gestione e rendicontazione e l'intensificazione dell'attività dallo svolta con l'organizzazione di maggiori incontri in cui vengono definiti, monitorati e rendicontati gli obiettivi tesi ad assicurare la tutela delle pari opportunità previsto nel Piano triennale delle azioni positive 2020/2022. Tale obiettivo consente di collegare il presente documento alla valutazione della performance individuale del Dirigente Responsabile così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020	
Incontri programmati	Incontri realizzati (Fonte Bilancio)	4	>= 4,00 .	
Obiettivo operativo				
OO3.1.2 - Obiettivo operativo 3.1.2 - Implementazione di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza				
Descrizione	Attivazione del sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti che assicuri la loro partecipazione alla misurazione e valutazione della performance organizzativa nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19 bis del D.Lgs n.150/2009. Assicurare la diffusione dell'applicativo tra gli utenti predisposto nel 2018 organizzando specifiche iniziative.			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020	
Iniziative di comunicazione realizzate	Iniziative di comunicazione realizzate (Fonte Programma ISWEB)	Nel 2018 era stata programmata la realizzazione del sistema	>= 2,00	
Obiettivo operativo				
OO3.1.3 - Obiettivo operativo 3.1.3 - Promozione dei servizi digitali				
Descrizione	OO3.1.3 - Obiettivo operativo 3.1.3 - Promozione dei servizi digitali			
Indicatore	Assicurare l'implementazione dello sportello per la promozione del cassetto digitale offerti dalla Camera di Commercio. Al 31.12.20 dovrà assicurare un incremento almeno pari al 10% delle adesioni accertate al 31/12/2019 (pari a n.2445)		Valore 2018	Target 2020
Percentuale di incremento delle adesioni	Adesioni accertate al 31.12.2020/adesioni accertate al 31.12.2019*100 (Fonte Archivi Infocamere)		Obiettivo non	>= 10%.

accertate rispetto all'anno 2019		programmato nel 2018	
Obiettivo operativo OO3.1.4 - Obiettivo operativo 3.1.4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Benchmarking			
Descrizione	Prosecuzione delle analisi di benchmarking. Prosecuzione del benchmarking avviato nel 2014, con la sola Camera di Commercio dell'Aquila considerato che nel 2016 è stato avviato al processo di fusione. Assicurare che, per almeno un indicatore, la CCIAA di Teramo abbia conseguito il risultato migliore. Gli indicatori sono i seguenti: 1). Rispetto dei tempi di evasione (5 giorni) delle pratiche registro imprese; 2) Incidenza percentuale delle risorse destinate direttamente alle imprese rispetto al totale delle risorse stanziare per gli interventi promozionali; 3) Rispetto dei termini di legge per l'evasione delle istanze per cancellazioni e annotazione protesti; 4) Indicatore di tempestività di pagamento relativo all'anno di competenza. Considerate le difficoltà di reperimento dei dati anche da parte della Camera di Commercio dell'Aquila riscontrate nel 2018, il confronto con tale Ente dovrà avvenire almeno in relazione all'indicatore di tempestività dei pagamenti.		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Grado di realizzazione delle analisi di benchmarking	Indicatori esaminati per le analisi di benchmarking con valore favorevole per l'Ente		>= 1,00
Obiettivo operativo OO 3.1.5 Obiettivo operativo 3.1.5 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio della carta dei servizi			
Descrizione	Il fine principale di tale obiettivo è quello di assicurare la qualità dei servizi offerti dalla Camera secondo le linee definite nella carta dei servizi approvata dalla Camera di Commercio di Teramo. Dopo la fusione occorrerà avviare la procedura per l'aggiornamento e l'approvazione del documento del nuovo Ente.		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
MONITORAGGIO STANDARD SERVIZI CAMERALI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI	SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO CON STANDARD RISPONDENTI ALLA CARTA DEI SERVIZI /SERVIZI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO * 100		>= 100,00 %
OS3.2 - Obiettivo strategico 3.2 - Garantire la solidità economica e patrimoniale			
Obiettivo operativo OO3.2.1 - Obiettivo operativo 3.2.1 - Mantenimento indice di tempestività di pagamento delle fatture passive			
Descrizione	Assicurare il rispetto dell'Indice di tempestività dei pagamenti delle fatture calcolato secondo quanto previsto dal DPCM 22 Sett. 2014.		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO V - CONTROLLO DI GESTIONE E PROGRAMMAZIONE		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020

Indice di tempestività dei pagamenti	Indice di tempestività dei pagamenti	-19,73	<= 0,00 N.
Obiettivo operativo OO3.2.2. - Obiettivo operativo 3.2.2. - Mantenimento della percentuale di riscossione del diritto annuale di competenza			
Descrizione Assicurare il mantenimento della percentuale di riscossione del diritto annuale di competenza.			
Unità organizzative coinvolte SERVIZIO 1			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Variazione della percentuale di incasso del diritto annuale di competenza rispetto all'anno precedente	Percentuale di incasso anno (t)/ Percentuale di incasso anno (t-1)	1,01	>= 1,00
Obiettivo operativo OO3.2.3 Obiettivo operativo 3.2.3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio dello stato di salute dell'Ente			
Descrizione Assicurare che, per almeno n.1 KPI individuati nel PIRA per il monitoraggio dello stato di salute dell'Ente, venga raggiunto il target prefissato.			
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	>= 1,00	
OS3.3 - Obiettivo strategico 3.3 - Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente			
Obiettivo operativo OO3.3.1 - Obiettivo operativo 3.3.1 - Miglioramento del grado di attuazione della trasparenza e del piano di prevenzione della corruzione			
Descrizione Assicurare il puntuale e corretto adempimento delle attività previste nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza e di tutte le misure di prevenzione della corruzione individuate nelle schede di rischio.			
Unità organizzative coinvolte SERVIZIO 1 SERVIZIO V - CONTROLLO DI GESTIONE E PROGRAMMAZIONE			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Percentuale delle attività/azioni per la trasparenza realizzate rispetto a quelle previste nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza	Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT realizzate/ Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT *100	Kpi non rilevato nel 2018	>= 100,00 %
Percentuale delle misure generali e	Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCPT realizzate/ Totale misure generali e specifiche di prevenzione della	95,14%	>= 100,00 %

specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT realizzate rispetto a quelle previste	corruzione previste nel PTPCPT		
Obiettivo operativo OO3.3.2 - Obiettivo operativo 3.3.2 - Supporto all'OIV			
Descrizione	Assicurare il corretto e puntuale espletamento da parte dell'OIV degli adempimenti di competenza relativi a: griglia di attestazione degli obblighi di trasparenza; monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo di gestione della performance; relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni; validazione della redazione sulla performance; attestazioni mirate su specifici obblighi di pubblicazione; funzione di valutazione e controllo strategico con redazione di un report per gli organi politici di vertice.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Adempimenti OIV	Adempimenti OIV (Fonte Struttura di supporto OIV)	6	>= 6,00
Obiettivo operativo OO3.3.3 - Obiettivo operativo 3.3.3 - Sistema di comunicazione tra OIV e utenti			
Descrizione	Monitoraggio del sistema di comunicazione tra l'OIV e gli utenti così come previsto dall'art.19 bis del D. Lgs n. 150/2009. Predisposizione di report semestrali per l'OIV in cui vengono rappresentate le segnalazioni pervenute e gli esiti della loro gestione. Assicurare la puntuale gestione delle segnalazioni ricevute. Oltre alla predisposizione dei report, occorre inserire un apposito avviso sul sito del servizio		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Report predisposti	Report predisposti (Fonte Struttura di supporto OIV)	Nel 2018 non era monitorato il Kpi	>= 2,00
Obiettivo operativo OO3.3.4 - Obiettivo operativo 3.3.4 - Gestione delle partecipazioni camerali			
Descrizione	In sede di aggiornamento del piano è stata modificata la descrizione dell'obiettivo in "Assicurare la predisposizione del documento di revisione ordinaria previsto dal D.Lgs n.175/2016 smi e l'inserimento dei dati nella piattaforma nei termini previsti".		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Documentazione prodotta	Documentazione prodotta	Nel 2018 non era monitorato il Kpi	>= 1,00

Obiettivo operativo	OO3.3.5 - Obiettivo operativo 3.3.5 - Responsabile della Trasparenza obiettivo gestione richieste di accesso civico semplice e di accesso civico generalizzato.		
Descrizione	Il Responsabile della trasparenza dovrà assicurare il rispetto dei termini per l'evasione delle istanze di accesso civico. L'obiettivo sarà conseguito al 100% anche in assenza di richieste di accesso civico, come risulta dall'apposito registro. Pertanto, in corrispondenza di tale obiettivo sono previsti n.2 Kpi da soddisfare, a seconda delle condizioni che si realizzano.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Percentuale di richieste di accesso civico evase nei termini	Richieste di accesso civico evase nei termini / Richieste di accesso civico pervenute* 100	Istanze non pervenute	>= 100,00 %
Richieste di accesso civico pervenute nell'anno	Richieste di accesso civico pervenute	Zero	<= 0,00 N.
Obiettivo operativo	OO3.3.6 - Obiettivo operativo 3.3.6 - Responsabile della Trasparenza obiettivo di monitoraggio delle pubblicazioni		
Descrizione	Assicurare il monitoraggio dello stato di attuazione delle pubblicazioni attraverso l'organizzazione di incontri con i componenti della struttura di supporto per la trasparenza in cui sono esaminati i report dagli stessi predisposti così come previsto nella sezione del PTPCT. I Dirigenti dovranno altresì assicurare che i dati pubblicati siano di immediata comprensione e consultazione per il cittadino con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico così come previsto dall'art. 14 comma 1 quater del D. Lgs n.33/2013. Tale ultimo obiettivo sarà assicurato dalla mancanza di rilievi da parte dell'OIV. Ogni Dirigente sarà valutato per gli adempimenti di competenza.		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Rilievi formulati dall'OIV sulle pubblicazioni	Rilievi formulati dall'OIV (Fonte Verbali OIV)	Zero	<= 0,00 N.
Incontri realizzati	incontri programmati	4	>= 4,00
Obiettivo operativo	OO3.3.7 - Obiettivo operativo 3.3.7 - Responsabile della Trasparenza obiettivo di comunicazione della Trasparenza		
Descrizione	Assicurare il coinvolgimento degli stakeholders attraverso l'organizzazione, entro il mese di ottobre, della giornata della trasparenza.		

Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	GRADIMENTO INIZIATIVE CAMERALI (Fonte Rilevazione indagine)	8	>= 8,00.
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI	SI

Obiettivo operativo OO3.3.8 - Obiettivo operativo 3.3.8 - RPCT obiettivo di formazione del personale

Descrizione
 Il RPC dovrà svolgere almeno quattro incontri con tutto il personale in cui illustrerà le tematiche relative alla trasparenza ed alla gestione del piano di prevenzione della corruzione assicurando il massimo coinvolgimento dei dipendenti. Dovrà prevedere la possibilità di effettuare almeno un corso di formazione organizzato da istituti del sistema per almeno uno degli uffici maggiormente esposti a rischio corruzione oppure potrà prevedere l'organizzazione di un incontro con tutto il personale svolto da soggetti esterni qualificati. Per ogni dipendente la partecipazione al corso costituirà elemento di valutazione della quota di performance individuale legata alle capacità professionali. Non influiranno solo le assenze per malattia.

Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Incontri realizzati	incontri programmati	6	>= 4,00
Formazione del personale in materia di trasparenza e di gestione del piano di prevenzione della corruzione	Dipendenti che partecipano agli incontri in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione / Personale camerale * 100	98,25%	>= 100,00 %

Obiettivo operativo OO3.3.9 - Obiettivo operativo 3.3.9 - Obiettivi dei Dirigenti di comunicazione della trasparenza

Descrizione
 Assicurare il coinvolgimento degli stakeholders attraverso l'organizzazione, entro il mese di ottobre, della giornata della trasparenza.

Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	GRADIMENTO INIZIATIVE CAMERALI (Fonte Rilevazione indagine)	8	>= 8,00.
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI	SI

Obiettivo operativo OO3.3.10 - Obiettivo operativo 3.3.10 - Dirigenti obiettivi di monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza

Descrizione
 Garantire tempestività, correttezza e pieno rispetto delle direttive emanate nel 2019 finalizzate ad assicurare la

rispondenza delle informazioni pubblicate alle disposizioni introdotte da GDPR 2016/679 delle informazioni pubblicate per i settori di competenza. A tal fine ogni Dirigente dovrà procedere alla verifica a campione degli adempimenti con incontri periodici con i propri collaboratori ed, eventualmente con il RPCT, attestati da specifici verbali. I Dirigenti dovranno altresì assicurare che i dati pubblicati siano di immediata comprensione e consultazione per il cittadino con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico così come previsto dall'art. 14 comma 1 quater del D. Lgs n.33/2013. Tale ultimo obiettivo sarà assicurato dalla mancanza di rilievi da parte dell'OIV. Ogni Dirigente sarà valutato per gli adempimenti di competenza. Non occorre procedere all'assegnazione del formale del presente obiettivo al Segretario Generale per gli uffici di competenza, considerato che lo stesso riveste anche la qualifica di RPCT

Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Incontri effettuati con i propri collaboratori	Numero di incontri effettuati con i propri collaboratori	Kpi non previsto per il 2018	>= 2.

Obiettivo operativo OO3.3.11 - Obiettivo operativo 3.3.11 - Dirigenti Obiettivo di formazione del personale in materia di trasparenza

Descrizione Assicurare il supporto al RPCT per l'organizzazione di almeno un incontro con tutto il personale in materia di trasparenza e di gestione del piano di prevenzione della corruzione.

Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Incontri organizzati insieme al Responsabile della trasparenza	Numero di corsi informativi e formativi realizzati	2	>= 4.

Obiettivo operativo OO3.3.12 Obiettivo operativo 3.3.12 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di realizzazione del piano delle azioni

Descrizione Tale obiettivo operativo, nell'anno 2019, garantirà la valutazione del grado di attuazione della strategia ovvero della performance organizzativa dell'Ente. In particolare, occorrerà garantire che la performance media delle azioni previste nel piano approvato per l'anno 2019 sia almeno pari all'80%.

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media delle azioni del piano	Sommatoria performance conseguita dalle azioni previste nel piano /Azioni previste nel piano della performance	>= 80,00

Obiettivo operativo OO3.3.13 Obiettivo operativo 3.3.13 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance media del piano operativo

Descrizione Tale obiettivo operativo, nell'anno 2019, garantirà la valutazione del grado di attuazione della strategia ovvero della performance organizzativa dell'Ente. In particolare, occorrerà garantire che la performance media delle azioni

	previste nel piano approvato per l'anno 2019 sia almeno pari all'80%.		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Performance media degli obiettivi del piano	Sommatoria performance conseguita dagli obiettivi operativi del piano /Obiettivi operativi previsti nel piano della performance	>= 80,00	
Obiettivo operativo	OO3.3.14 Obiettivo operativo 3.3.14 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Efficacia del piano di prevenzione della corruzione		
Descrizione	Assicurare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e delle verifiche effettuate dai Dirigenti. Pertanto, si ritiene che un target inferiore a zero segnali la correttezza delle procedure ed un ambiente sano. Allo stesso tempo se si dovessero verificare dei fenomeni corruttivi accertati in conseguenza dell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione tali dati rileverebbero comunque l'efficacia delle stesse misure pertanto, si propone un target <=1.		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	<=1	

Obiettivo operativo	OO.3.3.15 Obiettivo operativo 3.3.15 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA grado di realizzazione del piano strategico		
Descrizione	Garantire il conseguimento di almeno due obiettivi strategici in misura pari al 100%.		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	>= 2,00	

OS4.1 - Obiettivo strategico 4.1 - Realizzazione nuova Camera di Commercio di dimensione interprovinciale			
Obiettivo operativo	OO4.1.1 - Obiettivo operativo 4.1.1 - Assicurare il corretto espletamento della procedura di rinnovo degli organi camerali		
Descrizione	Assicurare il supporto per il rispetto delle scadenze		
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO 1		
Indicatore	Algoritmo	Valore 2018	Target 2020
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI	SI
Obiettivo operativo	OS4.1.2 - Obiettivo operativo 4.1.2 - Supporto per il corretto e puntuale svolgimento dell'attività di programmazione e pianificazione		

Retribuzione media ricorrente erogata nell'anno al personale femminile non dirigente	24.962	25.862	24.264	25.636	25.540	25.540
Età media del personale femminile	50	51	52	53	53	54
Età media del personale maschile	54	53	54	54	56	56
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile	39,13%	40,90%	40,90%	45,45%	50%	55%
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile	45,83%	50%	50%	53%	50%	50%

4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Segretario Generale

Obiettivo individuale			Obiettivo operativo 2.2.6 - Incrementare la produttività dei procedimenti sanzionatori RI
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Emissione del ruolo entro il 31.12.2020	Emissione del ruolo entro il 31.12.2020		SI
Obiettivo individuale			Obiettivo operativo 2.3.1 - Incremento del numero delle posizioni cancellate d'ufficio
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	
Percentuale di società che non hanno presentato i bilanci cancellate nell'anno	Società cancellate / Società che non hanno presentato i bilanci * 100		>= 80,00 %
Obiettivo individuale			Obiettivo operativo 2.3.2 - Miglioramento della qualità dei documenti archiviati
Indicatore	Algoritmo	Target 2020	

Percentuale di posizioni cartacee cessate inserite nell'archivio riorganizzato	Posizioni cessate inserite nel nuovo archivio / Posizioni cessate in fascicoli cartacei * 100	>= 100,00 %
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 2.3.3 - Gestione e cancellazione indirizzi PEC		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale di PEC inviate al Giudice per la cancellazione	Pec inviate / Pec da inviare * 100	>= 100,00 %
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.2.2. - Mantenimento della percentuale di riscossione del diritto annuale di competenza		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Variazione della percentuale di incasso del diritto annuale di competenza rispetto all'anno precedente	Percentuale di incasso anno (t)/ Percentuale di incasso anno (t-1)	>= 1,00 N.
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.1 - Miglioramento del grado di attuazione della trasparenza e del piano di prevenzione della corruzione		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale delle attività/azioni per la trasparenza realizzate rispetto a quelle previste nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza	Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT realizzate/ Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT *100	>= 100,00 %
Percentuale delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT realizzate rispetto a quelle previste	Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCPT realizzate/ Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCPT	>= 100,00 %
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.5 - Responsabile della Trasparenza obiettivo gestione richieste di accesso civico semplice e di accesso civico generalizzato.		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale di richieste di accesso civico evase nei termini	Richieste di accesso civico evase nei termini / Richieste di accesso civico pervenute * 100	>= 100,00 %
Richieste di accesso civico pervenute nell'anno	Richieste di accesso civico pervenute	<= 0,00 N.
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.6 - Responsabile della Trasparenza obiettivo di monitoraggio delle pubblicazioni		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020

Rilievi formulati dall'OIV sulle pubblicazioni	Rilievi formulati dall'OIV	<= 0,00 N.
Incontri realizzati	incontri programmati	>= 4,00 N.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.7 - Responsabile della Trasparenza obiettivo di comunicazione della Trasparenza	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	Grado di soddisfazione dell'utenza	>= 8,00 N.
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.8 - RPCT obiettivo di formazione del personale	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	incontri programmatic	>= 4,00 N.
Formazione del personale in materia di trasparenza e di gestione del piano di prevenzione della corruzione	Dipendenti che partecipano agli incontri in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione /Personale camerale * 100	>= 100,00 %
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 4.1.1 - Assicurare il corretto espletamento della procedura di rinnovo degli organi camerali	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 4.1.2 - Supporto per il corretto e puntuale svolgimento dell'attività di programmazione e pianificazione	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.1.1 - Gestione piano delle azioni positive	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri programmatic	Incontri realizzati	>= 4,00.
Obiettivi di performance organizzativa		
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.1.4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Benchmarking	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di realizzazione delle analisi di banchmarking	Indicatori esaminati per le analisi di benchmarking con valore favorevole per l'Ente	>= 1,00.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.2.3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio dello stato di salute dell'Ente	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	>= 1,00.

Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.12 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di realizzazione del piano delle azioni
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media delle azioni del piano	Sommatoria performance conseguita dalle azioni previste nel piano / Azioni previste nel piano della performance	>= 80,00.
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.13 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance media del piano operativo
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media degli obiettivi del piano	Sommatoria performance conseguita dagli obiettivi operativi del piano /Obiettivi operativi previsti nel piano della performance	>= 80,00
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.14- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Efficacia del piano di prevenzione della corruzione
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	<=1
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.15 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA grado di realizzazione del piano strategico
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	>= 2,00 N.
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.1.5 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio della carta dei servizi
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
MONITORAGGIO STANDARD SERVIZI CAMERALI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI	SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO CON STANDARD RISPONDENTI ALLA CARTA DEI SERVIZI /SERVIZI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO * 100	>= 100,00 %

Dirigente Area Promozione

Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 1.1.1 - Studio economici
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Numero analisi strutturali realizzate	Numero analisi strutturali realizzate	>= 1,00.
Report trimestrali congiunturali realizzati	Report trimestrali congiunturali realizzati	>= 4,00.
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 1.2.1 - Servizio di assistenza alle nuove imprese
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Numero di imprese assistite	Numero di imprese assistite	>= 30,00
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 1.3.1 - Favorire l'alternanza scuola-lavoro

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri programmati	Incontri realizzati	>= 4,00
Tirocini formativi	Tirocini formative	>= 7,00.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 1.4.1 - Sostegno alle attività turistiche Supporto alla riqualificazione economica dei centri urbani e alle politiche per le aree interne	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri tavoli del turismo	Incontri tavoli del turismo	>= 3,00
Imprese beneficiarie di contributi	Imprese beneficiarie di contributi	>= 30,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 2.1.1 - Assistenza per l'ampliamento dei mercati di riferimento	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Imprese assistite allo sportello	Imprese assistite allo sportello	>= 30,00
Imprese beneficiarie di contributi per progetti di internalizzazione	Imprese beneficiarie di contributi per progetti di internalizzazione	>= 25,00.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 2.1.2 - EEN	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Imprese che hanno ricevuto assistenza allo sportello EEN	Imprese che hanno ricevuto assistenza allo sportello EEN	>= 70,00.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 2.2.1 - Prosecuzione attività ispettiva sicurezza prodotti.	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Variazione percentuale, rispetto all'anno precedente, del numero di ispezioni metriche effettuate	Variazione percentuale, rispetto all'anno precedente, del numero di ispezioni metriche effettuate	>= 100,00 %
Incidenza percentuale delle ispezioni sicurezza prodotti rispetto a quelle effettuate nell'anno precedente.	Incidenza percentuale delle ispezioni sicurezza prodotti rispetto a quelle effettuate nell'anno precedente.	>= 100,00 %
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 2.2.2. - Mantenimento standard UPICA	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Tempi medi di emissione ordinanze (mesi)	Tempi medi di emissione ordinanze (mesi)	<= 24,00
Tempi medi emissione ruoli (mesi)	Tempi medi emissione ruoli (mesi)	<= 36,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 2.2.3 - Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Protesti	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Tempi medi di adozione dei provvedimenti	Tempi medi di adozione dei provvedimenti	<= 7,00 gg.
Tempi medi di cancellazione dei protesti	Tempi medi di cancellazione dei protesti	<= 1,00 gg
Tempi medi (giorni) di pubblicazione degli elenchi nel registro informatico protesti	Tempi medi (giorni) di pubblicazione degli elenchi nel registro informatico protesti	<= 5,00 gg

Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 2.2.4 - Migliorare la diffusione dell'ADR		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Mediazioni avviate nell'anno	Mediazioni avviate nell'anno	>= 200,00
Obiettivo individuale		
Obiettivo Operativo 2.2.5 - Miglioramento dell'attività di gestione dell'ufficio Brevetti		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	Grado di soddisfazione dell'utenza	>= 8,00
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.1 - Miglioramento del grado di attuazione della trasparenza e del piano di prevenzione della corruzione		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale delle attività/azioni per la trasparenza realizzate rispetto a quelle previste nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza	Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT realizzate/ Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT *100	>= 100,00 %
Percentuale delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT realizzate rispetto a quelle previste	Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT realizzate/ Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT	>= 100,00 %
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.10 - Dirigenti obiettivi di monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	incontri programmatici	>= 2,00.
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.9 - Obiettivi dei Dirigenti di comunicazione della trasparenza		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	Grado di soddisfazione dell'utenza	>= 8,00
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.11 - Dirigenti Obiettivo di formazione del personale in materia di trasparenza		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	incontri programmatici	>= 4,00
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 4.1.1 - Assicurare il corretto espletamento della procedura di rinnovo degli organi camerali		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020

Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 4.1.2 - Supporto per il corretto e puntuale svolgimento dell'attività di programmazione e pianificazione	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.1.4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Benchmarking	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di realizzazione delle analisi di banchmarking	Indicatori esaminati per le analisi di benchmarking con valore favorevole per l'Ente	>= 1,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.2.3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio dello stato di salute dell'Ente	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	>= 1,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.12 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di realizzazione del piano delle azioni	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media delle azioni del piano	Sommatoria performance conseguita dalle azioni previste nel piano / Azioni previste nel piano della performance	>= 80,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.13 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance media del piano operativo	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media degli obiettivi del piano	Sommatoria performance conseguita dagli obiettivi operativi del piano / Obiettivi operativi previsti nel piano della performance	>= 80,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.14 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Efficacia del piano di prevenzione della corruzione	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	<=1
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.15 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA grado di realizzazione del piano strategico	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	>= 2,00 N.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.1.5 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio della carta dei servizi	

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
MONITORAGGIO STANDARD SERVIZI CAMERALI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI	SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO CON STANDARD RISPONDENTI ALLA CARTA DEI SERVIZI /SERVIZI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO * 100	>= 100,00 %

Dirigente Area Economico - Finanziaria

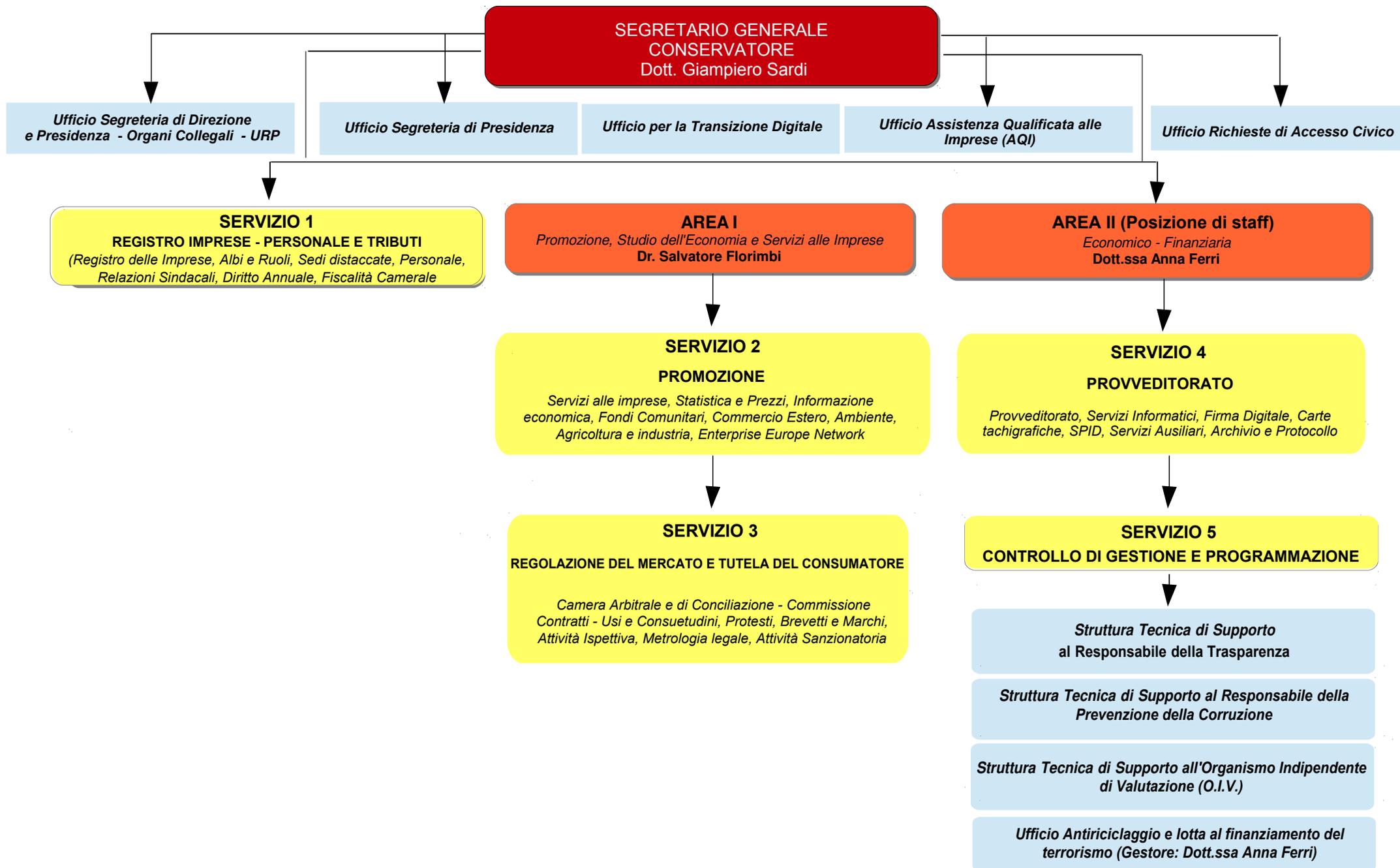
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 2.3.4 - Diffusione contratti telemaco		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Variazione stock contratti telemaco attivi rispetto all'anno precedente	Contratti Telemaco Pay attivati (dato stock) (t) / Contratti Telemaco Pay attivati (dato stock)(t-1)	>= 1,10
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.1.3 - Promozione dei servizi digitali		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale di incremento delle adesioni accertate rispetto all'anno 2019	Adesioni accertate al 31.12.2020/adesioni accertate al 31.12.2019*100 <i>(Fonte Archivi Infocamere)</i>	>= 10%
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.2.1 - Mantenimento indice di tempestività di pagamento delle fatture passive		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Indice di tempestività dei pagamenti	Indice di tempestività dei pagamenti	<= 0,00.
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.1 - Miglioramento del grado di attuazione della trasparenza e del piano di prevenzione della corruzione		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale delle attività/azioni per la trasparenza realizzate rispetto a quelle previste nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza	Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT realizzate/ Totale azioni per la trasparenza previste nella sezione del PTPCT *100	>= 100,00 %
Percentuale delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT realizzate rispetto a quelle previste	Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCPT realizzate/ Totale misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCPT	>= 100,00 %
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.2 - Supporto all'OIV		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Adempimenti OIV	Adempimenti OIV	>= 6,00.
Obiettivo individuale		
Obiettivo operativo 3.3.3 - Sistema di comunicazione tra OIV e utenti		
Indicatore	Algoritmo	Target 2020

Report predisposti	Report predisposti	>= 2,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.4 - Gestione delle partecipazioni camerali	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Documentazione prodotta	Documentazione prodotta	>= 1,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.9 - Obiettivi dei Dirigenti di comunicazione della trasparenza	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di soddisfazione dell'utenza	Grado di soddisfazione dell'utenza	>= 8,00.
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.10 - Dirigenti obiettivi di monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri effettuati con i propri collaboratori	Numeri Incontri effettuati con i propri collaboratori	>= 2,00
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.3.11 - Dirigenti Obiettivo di formazione del personale in materia di trasparenza	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri organizzati insieme al Responsabile della trasparenza	Numero di corsi informativi e formativi realizzati	>= 4,00.
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 4.1.1 - Assicurare il corretto espletamento della procedura di rinnovo degli organi camerali	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 4.1.2 - Supporto per il corretto e puntuale svolgimento dell'attività di programmazione e pianificazione	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Rispetto della scadenza SI/NO	Rispetto della scadenza SI/NO	SI
OBIETTIVI D PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Obiettivo individuale	Obiettivo operativo 3.1.4 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Benchmarking	
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Grado di realizzazione delle analisi di banchmarking	Indicatori esaminati per le analisi di benchmarking con valore favorevole per l'Ente	>= 1,00

Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.1.5 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio della carta dei servizi
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
MONITORAGGIO STANDARD SERVIZI CAMERALI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI	SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO CON STANDARD RISPONDENTI ALLA CARTA DEI SERVIZI /SERVIZI DEFINITI NELLA CARTA DEI SERVIZI ATTIVATI NELL'ANNO * 100	>= 100,00 %
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.2.3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Monitoraggio dello stato di salute dell'Ente
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	Indicatori per i quali è stato raggiunto il target previsto	>= 1,00
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.12 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di realizzazione del piano delle azioni
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media delle azioni del piano	Sommatoria performance conseguita dalle azioni previste nel piano /Azioni previste nel piano della performance	>= 80,00
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.13 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance media del piano operativo
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Performance media degli obiettivi del piano	Sommatoria performance conseguita dagli obiettivi operativi del piano /Obiettivi operativi previsti nel piano della performance	>= 80,00
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.14 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Efficacia del piano di prevenzione della corruzione
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	<=1
Obiettivo individuale		Obiettivo operativo 3.3.15- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA grado di realizzazione del piano strategico
Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	Obiettivi strategici conseguiti in misura pari al 100%	>= 2,00

5. ALLEGATI

Sezione5





**Camera di Commercio
Teramo**



**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2020/2022**

INDICE		
Premessa		3
	Contesto normativo di riferimento	3
	Il Comitato Unico di Garanzia	5
	Piano delle azioni positive	5
SEZIONE 1 Il contesto interno		5
	Dati sul personale e retribuzioni	5
SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti		11
	Considerazioni preliminari	11
	Grado di attuazione delle azioni programmate per l'anno 2019	12
SEZIONE 3 – Azioni da realizzare		15
	Ambito Risorse umane	15
	Ambito Imprese	19
	Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità	20
Conclusioni		20

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 è stato predisposto con il contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Teramo (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

La finalità di tale piano è il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi di lavoro quali quelli familiari.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D. Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI) ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D. Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione l'obbligo dell'adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art.48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "**azioni positive**" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come **misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro**.

La **Direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti, di facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il **D. Lgs. 150/2009**, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Infine l'art. 21 della legge **4 novembre 2010, n. 183** (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7 comma 1 ha ampliato lo spettro delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le

pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno." La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di *discriminazioni*, rispetto a quelle di *genere*, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'*età* e dell'*orientamento sessuale*, oppure quello della *sicurezza sul lavoro*. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"

Lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad *accrescere il benessere di tutti i lavoratori*. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Occorre ricordare che i temi delle pari opportunità sono stati affrontati dalle disposizioni sopra richiamate e da quelle che si sono succedute fino ad oggi in considerazione delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione degli obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'UE e rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'UE, da ultimo, nel quadro della **strategia per la crescita Europa 2020**. Tale strategia non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso occupazionale compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. Tra i provvedimenti normativi adottati in tale ottica occorre sicuramente ricordare il **Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile approvato dal Consiglio dei Ministri nel 2017**. Nonostante la variegata produzione normativa il principio del gender mainstreaming come valore da perseguire in tutti i settori di intervento non ha trovato concreta attuazione. Al fine di superare tale criticità, **la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità** fornisce indicazioni concrete per consentire l'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornisce indicazioni operative per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nello specifico forniscono indicazioni concrete che consentono di attuare le misure volte a garantire le pari opportunità e l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuazione dei citati indirizzi presuppone attività di analisi e valutazione finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento del CUG. La direttiva si propone di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni

vigenti, di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni. Le indicazioni fornite dalla direttiva sono destinate ai vertici dell'Amministrazione, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Dirigenti pubblici ed a chiunque ha responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia e all'OIV.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 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".

Da ultimo, la Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019 ha rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia ed ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo del 2011 in relazione a: criteri di composizione, procedura di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi.

La direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ribadisce che Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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**.

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

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.** Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, **realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.** E' 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).

Occorre inoltre ricordare che il CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, devono presentare agli organi di indirizzo politico amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente contenente un'apposita sezione dedicata sull'attuazione del suddetto piano e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Rispetto a tale adempimento, oramai consolidato, la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ha stabilito che, a decorrere dalla sua entrata in vigore, la relazione deve essere trasmessa all'OIV e entra nel ciclo di gestione della performance nel senso indicato al paragrafo successivo.

La Camera di Commercio di Teramo ha costituito il Comitato con delibera di Giunta n. 181 del 12.11.2013, che è presieduto dal Dott. Giampiero Sardi Segretario Generale della Camera di Commercio di Teramo.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente adempimento è stato previsto da Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (DL lgs n.198 del 2006 ed ha lo scopo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro

Per la sua mancata adozione è previsto il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano triennale delle azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance del Dirigente responsabile. **Il collegamento con il ciclo di gestione della performance impone che lo stesso deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato del Piano della Performance.**

Il Piano delle azioni positive per il periodo 2020/2022 è stato redatto nel rispetto delle linee di indirizzo allegate alla circolare **la circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità** e nella seconda parte è articolato nei seguenti paragrafi:

- Sezione 1: Dati sul personale e retribuzioni;
- Sezione 2: Azioni realizzate e risultati conseguiti
- Sezione 3: Azioni da realizzare.

SEZIONE 1 -Dati sul personale e retribuzioni

La presente sezione risponde all'esigenza rappresentata nella circolare della Funzione Pubblica n.2/2019 di analisi e valutazione, preordinata alla individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse attraverso le azioni positive programmate nell'ultima parte del documento.

L'analisi è effettuata sulla base delle schede riportate nel modello allegato alla predetta circolare in merito ai dati che l'amministrazione deve tramettere la CUG per la predisposizione della relazione entro il 30 marzo.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 31.12.2019 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Teramo è pari a 36 unità, di cui 20 donne, pari al 56,00%, e 16 uomini, pari al 44,00%.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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
c				1					2	
B			4	1			1		5	1
C		1	1	2	1		1	3	5	
D				2	1				1	
DIRIGENTI				2				1		
Totale personale	0	1	5	8	2	0	2	4	13	1
% sul personale complessivo	0	2,78	13,89	22,22	5,56	0	5,55	11,11	36,11	2,78

Genere per categoria

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tempo Pieno	0	1	1	9	3	14		0	2	3	10	1	16	84,21
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	15,79
Part Time <50%														
Totale	0	1	1	1	3	14		0	2	3	13	1	19	
Totale %														

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2	14,28	0	0	2	6,06
.....						
.....						
.....						
Totale personale	2	14,28	0	0	2	
% sul personale complessivo						6,06%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (CATEGORIA A, B, C, D)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni	0	1	1	9	3	14	100	0	2	3	13		19	100
Totale		1	1	9	3	14		0	2	3	13			

Totale %		3,03	3,03	27,2	9,09			0	6,06	9,09	39,39			
-----------------	--	------	------	------	------	--	--	---	------	------	-------	--	--	--

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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 A	24.664,7		23.063,76		1.600,94	6,49
CATEGORIA B	25.668,89		24.386,54		1.282,35	5,00
CATEGORIA C	30.238,06		28.175,34		2.062,73	6,82
CATEGORIA D	41.920,24		30.314,44		11.605,8	27,69
Totale personale	30.711,44		26.353,99			
% sul personale complessivo						

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	100	1	100	3	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		1			
% sul personale complessivo		66,66		33,33		

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	14,28			2	6,06
Diploma di scuola superiore	8	57,14	11	57,89	19	57,57
Laurea	4	28,57	2	10,52	6	18,18
Laurea magistrale			4	21,05	4	12,12
Master di I livello			2	10,52	2	6,06
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	14		19			
% sul personale complessivo						100,00%

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	%	
MEDIATORI	2	66,66	1	33,33	3		U
PREZZI	10	100	0	0	10	100	U
Totale personale	12		1		13		
% sul personale complessivo		92,30		7,70		100,00%	

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta (P/T ORIZZONTALE)											2		2	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale											2		2	
Totale %											10,52			

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

	UOMINI	DONNE	TOTALE

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	325		503			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30		11			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			77,24			
Totale	30gg 325hh		11gg 580,24hh			
% sul personale complessivo						

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		2 (c)	2 (c)	68 (c) + 8 (B)	7 (D)	72 (c) + 8 (B) + 7(D)			7 (c)	39 (D) + 22 (c)	110 (c)	12 (B)	12 (B) + 139 (c) + 39 (D)	
Competenze manageriali/Relazionali				10 (DIR)										
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		2 (c)	2 (c)	68 (c) 8 (B) 10 (DIR)	7 (D)	72 (c) 8 (B) 7 (D) 10 (DIR)			7 (c)	39 (D) + 22 (c)	110 (c)	12 (B)	12 (B) 139 (c) 39 (D)	
Totale ore % per CLASSI ETA' su GENERE	0	2,06	2,06	88,66	7,22	100		0	3,68	32,11	57,89	6,32	100	
Totale ore % per CLASSI ETA' GENERALE	0	0,70	0,70	29,96	2,44	33,80		0	2,44	21,25	38,33	4,18	66,20	
Totale ore %														

SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti

Considerazioni preliminari

In merito alle iniziative già svolte, preliminarmente, si precisa quanto segue.

L'amministrazione camerale con atto di Giunta n.18 12.11.2013 ha costituito il CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 3 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Teramo conta su una forte presenza femminile (52,77% del personale in ruolo). Questo può portare l'Ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere per i prossimi anni.

La Camera di Commercio di Teramo è stata comunque attenta nel corso degli anni a queste tematiche, ponendo in essere le iniziative di seguito rappresentate relative ai seguenti ambiti:

a) Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – benessere organizzativo

La politica della gestione delle risorse umane dell'ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento. Al fine di rimuovere eventuali aspetti discriminatori, con delibera di Giunta n. 56 del 9/04/2013, l'ente ha aggiornato il proprio sistema di valutazione strutturato in maniera tale da privilegiare i risultati rispetto alla mera presenza.

Tale documento è stato aggiornato, annualmente, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs n.75/2017.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'ente si è impegnato a garantire il migliore reinserimento lavorativo, presso la propria unità lavorativa, del personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi di maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa tramite affiancamento del responsabile del servizio o da persona delegata anche tramite la frequenza di apposite iniziative formative.

L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno è approvato un piano di formazione che, in considerazione delle limitate risorse disponibili, tiene conto delle esigenze degli uffici tese ad assicurare gli aggiornamenti sulle novità di interesse.

Vengono assicurate uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, e si favorisce, per quanto possibile, la formazione in sede o in video conferenza al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari.

- orario di lavoro

Al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, tenuto conto delle esigenze organizzative e dell'utenza, l'Ente si è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- la fruizione del **part time**, attualmente utilizzato da n.3 dipendenti.
- l'istituto della **banca ore**, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive svolte in banca ore a cui attingere secondo le proprie necessità;
- un'ampia **fascia di flessibilità di orario** in entrata ed in uscita.

Nella gestione delle risorse umane l'Ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

b) Servizi e benefici diretti ai dipendenti

- cassa mutua

L'ente ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie, in parte erogate dalla Camera di Commercio, per agevolare la fruizione delle prestazioni sanitarie assistenziali da parte del personale, attraverso il concorso ai relativi

oneri. In ossequio a quanto Come previsto dal combinato disposto dell'art. 72 "Welfare integrativo" del CCNL del 21.05.2018 e dall'art. 19 del CDI, sottoscritto il 5 dicembre u.s., in riferimento all'anno 2019, le delegazioni trattanti di parte pubblica e privata hanno concordato, con l' "Appendice al CDI triennio 2019-2021 relativa al welfare integrativo per l'anno 2019", di destinare uno stanziamento pari a € 11.219,12 a favore dei dipendenti camerale che potranno beneficiare del rimborso delle spese sanitarie, sostenute nel corso del 2019, fino all'ammontare di € 400,00 ciascuno. A partire dal 2019 cessa pertanto l'erogazione del contributo alla Cassa Mutua da parte dell'Ente, mentre resta confermata l'agevolazione della fruizione delle prestazioni sanitarie.

- stress lavoro correlato

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, 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.

c) Interventi diretti agli stakeholders

- Comitato Imprenditorialità Femminile

Sin dal 2000 è stato costituito il comitato imprenditorialità femminile il cui obiettivo è promuovere, sostenere e valorizzare la cultura d'impresa al femminile. Il comitato è composto da imprenditrici di tutti i settori economici, dalle rappresentanti delle associazioni di categoria e sindacali, che, in linea con gli obiettivi della Camera di Commercio di Teramo, hanno elaborato il programma del loro mandato e le relative attività annuali. Dal 2004 sono state realizzate sette iniziative" volte a favorire la nascita e lo sviluppo di nuove imprese da parte della componente femminile del territorio locale.

Di seguito si elencano le principali svolte '

- Erogazione di contributi , di concerto con la Camera di Commercio, a favore di imprese femminili con cadenza annuale;
- . Riconoscimento di Borse di studio per giovani laureate con master all'estero
- . Corsi di formazione per neo – imprenditrici
- Partecipazione ad eventi locali con proprio stand al fine di far conoscere e sviluppare l'attività imprenditoriale.

Purtroppo, anche nel prossimo triennio, l'attività del Comitato continuerà ad essere influenzata dal processo di riorganizzazione che sta interessando il sistema camerale e soprattutto dalle drastiche riduzioni del diritto annuale imposte dal D.L. n.90/2014. Tali eventi hanno comportato una significativa diminuzione del budget destinato al finanziamento degli interventi promozionali e, conseguentemente , delle risorse assegnate per l'avvio e lo sviluppo delle imprese femminili.

Anche l'attività del Comitato dovrà pertanto, essere orientata ad assicurare essenzialmente servizi di assistenza e di supporto alla creazione ed allo sviluppo delle imprese di genere.

d) Analisi quali-quantitativa di genere

L'Ente non ha ancora avviato il monitoraggio dell'organizzazione camerale anche in ottica di genere. Tale iniziativa è programmata per i prossimi anni ed i relativi risultati saranno evidenziati nei principali documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente, quali in primis, il piano delle performance, la relazione della performance dell'ente ed il bilancio di sostenibilità.

Grado di attuazione delle azioni programmate per l'anno 2019

Per l'anno 2019 risultano completamente realizzate le iniziative programmate si seguito rappresentate:

Studi e indagini

Azione programmata n.1



A) analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)	
Responsabile:	CUG
Soggetti coinvolti:	Componenti del CUG
Tempistica	Con cadenza biennale, a partire dal 2019, al fine di fornire elementi utili alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive per il triennio successivo.
Indicatori:	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
Risultato atteso:	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere

Risultato conseguito azione n.1

Nel secondo semestre 2019 è stato predisposto e somministrato il questionario sul benessere organizzativo. L'indagine si è conclusa il 31 ottobre e sono stati elaborati tutti i questionari presentanti pari a n.19.

Azione programmata n.2

B) consolidamento del <i>monitoraggio dei dati in ottica di genere</i> relativi alla partecipazione a corsi di formazione, all'avvio di imprese. Tale dati, rielaborati, dovranno integrare i documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente (piano delle performance, relazione sulla performance)	
Responsabile:	Dott. Giampiero Sardi
Uffici coinvolti:	Ufficio personale, brevetti, promozione e statistica
Tempistica	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione
Indicatori:	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance, relazione sulla performance.
Risultato atteso:	Declinazione di genere dei dati sopraindicati documenti di programmazione e rendicontazione

Risultato conseguito azione n.2

I dati di genere relativi ai corsi di formazione ed all'avvio di imprese e sono riportati nella relazione sulla performance e nel piano della performance.

Azione programmata n.3

Formazione e aggiornamento

A) promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro	
Responsabile:	Dott. Giampiero Sardi
Soggetti coinvolti:	Ufficio Personale

Tempistica	A decorrere dal 2019
Indicatori:	N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
Risultato atteso:	Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative

Risultato conseguito azione n.3

Nel periodo gennaio/dicembre sono stati svolti n.36 corsi di formazione di cui n.33 in webconference

Azione programmata n.4

1.3 Presenza di genere nelle commissioni camerale

A) rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nelle iniziative di formazione delle stesse	
Responsabile:	Dott. Giampiero Sardi
Soggetti coinvolti:	Ufficio Personale
Tempistica	Ogni anno in occasione delle iniziative formative rivolte al personale
Indicatori:	Presenza nelle commissioni di almeno un componente di genere femminile Monitoraggio in ottica di genere della formazione frequentata dal personale camerale
Risultato atteso:	Rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere

Risultato conseguito azione n.4

Nell'anno 2019 non sono state commissioni. Nel periodo gennaio /dicembre 2019 si sono svolti n.36 a cui hanno partecipato n.19 donne

Azione programmata n.5

Favorire la parità e la pari opportunità fra le imprese del territorio provinciale

Dando seguito all'attività svolta nell'anno 2017 di sostegno allo start up di impresa e al consolidamento delle imprese femminili, nel corso del corrente anno l'ufficio garantirà l'attività di assistenza alle imprenditrici e/o potenziali imprenditrici nella ricerca degli strumenti finanziari adeguati ai fabbisogni di investimento delle imprese. Inoltre verranno divulgate le opportunità per le imprese femminili nell'ambito di specifici progetti che l'Ente camerale ha attivato per il settore turistico e per il rilancio dei comuni del cratere sismico.	
Responsabile:	Dott. Salvatore Florimbi
Soggetti coinvolti:	Comitato Imprenditoria Femminile – Servizio promozione
Tempistica	Ogni anno
Indicatori:	Assistenza allo start up ed alla ricerca delle fonti di finanziamento (numero contatti)
Risultato atteso:	Coinvolgimento nelle attività di promozione dell'Ente di almeno 20 imprese femminili

Risultato conseguito azione n.5

Nel secondo semestre è stata fornita consulenza a n.43 imprese femminili start up

Si precisa inoltre che, entro il 30 marzo 2019, il CUG ha proceduto alla predisposizione della relazione relativa all'anno precedente.

SEZIONE 2 – Azioni da realizzare

In questo paragrafo, sono rappresentate **le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro.**

La Camera di Commercio di Teramo intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG non hanno potuto prescindere dal particolare contesto esterno che, dal 2015, influenza in modo sostanziale la programmazione dell'Ente. Nello specifico, occorre ricordare le diverse norme che si sono succedute negli anni (dal ultimo con la legge di stabilità per il 2020) in materia di limiti di spesa per la PA.

A ciò si sono aggiunte le riduzioni del diritto annuale imposte dal D.L. n.90/2014 ed il processo di riorganizzazione del sistema camerale definitivamente sancito dal D.Lgs n.219 approvato nel 2016.

Tali eventi hanno determinato una sostanziale contrazione delle disponibilità finanziarie dell'Ente e l'avvio della fusione con la Camera di Commercio dell'Aquila.

Per tali ragioni le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

Così come precisato dalla direttiva **n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della PA e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità**, tale documento è stato recepito nel piano della performance anche in termini di programmazione di specifici obiettivi operativi e, dal 2020, ne costituisce un allegato.

Le iniziative per il triennio 2020/2022 sono state programmate dalla Camera di Commercio di Teramo anche in considerazione delle indicazioni fornite dalla citata circolare e sono ripartite nei seguenti ambiti di intervento.

- a) risorse umane
- b) imprese
- c) partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità

Per ciascuna azione sono riportate le informazioni previste dalla direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019

Ambito risorse umane

Obiettivo 1 – Analisi di contesto

Il presente obiettivo si propone di promuovere la cultura volta a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere e il benessere organizzativo. L'importanza di tale obiettivo è stata rilevata in sede di attuazione dei precedenti piani considerato che lo stesso consente il continuo aggiornamento dell'analisi di contesto necessario per la programmazione delle azioni

Azione n.1 studi ed indagini

La presente azione si propone l'analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario , delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)		
Responsabile:	CUG	
Attori coinvolti:	Componenti del CUG	
Misurazione	Base line	L'Ultimo questionario è stato elaborato nel 2019
	Tempistica	Con cadenza biennale, a partire dal 2019, al fine di fornire elementi utili alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive per il triennio successivo.
	Indicatori:	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
	Risultato atteso:	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere
	Fonte dati	Il questionario è elaborato tramite uno specifico applicativo che assicura l'anonimato
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa è svolta con strumenti ed applicativi dell'Ente e non richiede l'impiego di risorse finanziarie	

Azione 2 – intensificazione della partecipazione di genere ai corsi di formazione

La presente azione si propone il consolidamento del <i>monitoraggio dei dati in ottica di genere</i> relativi alla partecipazione a corsi di formazione. Tali dati dovranno integrare i documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente (piano delle performance, relazione sulla performance)		
Responsabile:	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale	
Attori coinvolti:	Ufficio personale, brevetti, promozione e statistica	
Misurazione	Base line	Dato rilevato nel 2019
	Tempistica	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	Indicatori:	Presenza dei dati di genere sopra indicati nei seguenti documenti: piano delle performance
	Risultato atteso:	Declinazione di genere dei dati sopra indicati nei documenti di programmazione e rendicontazione
	Fonte dati	Attestati di partecipazione ai corsi di formazione forniti dall'ufficio personale
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00
---	---

Azione 3 – Promozione delle modalità di fruizione in sede dei corsi di formazione

La presente azione si propone promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro		
Responsabile:	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale personale	
Attori coinvolti:	Ufficio personale	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2019
	Tempistica	A decorrere dal 2019, ogni anno preventivamente alla redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione successivo.
	Indicatori:	N. iniziative formative in sede e in web conference / n. iniziative formative finanziate dal budget formazione
	Risultato atteso:	Risultato del KPI ≥ 1 Conciliare le attività professionali e quelle familiari riducendo i tempi di spostamento per partecipare alle iniziative formative
	Fonte dati	Attestati di partecipazione forniti dall'ufficio personale
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutto il personale camerale	
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	L'iniziativa comporta solo l'onere relativa al costo dei corso nei limiti dello stanziamento previsto, per l'anno 2020, nello specifico conto, pari ad € 5.000,00	

Azione n.4 Rafforzamento della presenza di genere nelle commissioni camerali

La presente azione si propone rafforzamento delle azioni in tema di pari opportunità e di assenza di discriminazione di genere nella nomina di commissioni camerale		
Responsabile:	Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale	
Attori coinvolti:	Ufficio personale	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2019
	Tempistica	Ogni anno in occasione della formazione delle commissioni.
	Indicatori:	N. di commissioni nominate nell'anno in cui è assicurata la presenza di genere/ numero commissioni nominate nell'anno

	Risultato atteso:	Risultato del KPI =1
	Fonte dati	Provvedimenti di nomina
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Tutte le imprese femminili
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al gettone ed ai compensi eventualmente corrisposti ai componenti delle commissioni

Azione n.5 Eventi formativi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.

La presente azione si propone l'organizzazione nel corso del triennio 2020/2022 di un evento in cui vengano illustrati, da parte di soggetti esterni, i temi delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sul contrasto alla violenza di genere.		
Responsabile:		Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	L'evento è organizzato per la prima volta
	Tempistica	l'evento deve essere organizzato nel corso del triennio
	Indicatori:	Numero di venti organizzati
	Risultato atteso:	Risultato del KPI >=1
	Fonte dati	Attestazioni di presenza dei partecipanti
Beneficiari: incidenza in termini di genere		I dipendenti camerale con incidenza del personale donna sul personale uomo pari al 56%
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere ad eccezione di quello relativo al rimborso spese eventualmente corrisposto al relatore che dovrà essere imputato al corrispondente conto di bilancio

Azione n.6 Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lung periodo (maternità, congedi parentali ecc)

La presente azione si propone di favorire ed agevolare di reinserimento del personale post assenza di lung periodo (maternità, congedi parentali ecc) assicurando l'affiancamento ed incontri di formazione interna per un periodo di almeno tre mesi

Responsabile:		Il Segretario Generale Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	La misura è stata prevista per la prima volta
	Tempistica	Annuale ogni qualvolta si verifica la situazione prospettata
	Indicatori:	Incidenza del numero di dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza per i quali sono stati organizzati periodi di affiancamento e formazione interna/ numero dei dipendenti reinseriti nell'anno a seguito di prolungata assenza
	Risultato atteso:	Risultato del KPI $\geq 100\%$
	Fonte dati	Ordini di servizio
Beneficiari: incidenza in termini di genere		I dipendenti camerale con incidenza del personale donna sul personale uomo pari al 56%
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta alcun onere a carico del bilancio camerale.

Ambito imprese

Obiettivo 1. In relazione a tale ambito l'Ente si propone l'adozione di iniziative volte a favorire, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico, la parità e le pari opportunità fra le imprese del territorio provinciale

Azione n.1 = Favorire la parità e le pari opportunità tra le imprese del territorio provinciale

La presente azione si propone il sostegno allo start up di impresa e al consolidamento delle imprese femminili, nel corso del corrente anno l'ufficio garantirà l'attività di assistenza alle imprenditrici e/o potenziali imprenditrici nella ricerca degli strumenti finanziari adeguati ai fabbisogni di investimento delle imprese. Inoltre verranno divulgate le opportunità per le imprese femminili nell'ambito di specifici progetti che l'Ente camerale ha attivato per il settore turistico e per il rilancio dei comuni del cratere sismico.		
Responsabile:		Dirigente dell'Area promozione
Attori coinvolti:		Ufficio promozione
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2019
	Tempistica	Ogni anno
	Indicatori:	Numero di imprese assistite per l'erogazione di contributi per lo start up e per la ricerca i fonti di finanziamento

	Risultato atteso:	Assicurare l'assistenza ad almeno 20 imprese
	Fonte dati	Provvedimenti dirigenziali di concessione dei contributi
Beneficiari: incidenza in termini di genere		Componenti della commissioni il personale camerale
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate		L'iniziativa non comporta l'onere relativo ai contributi concessi nei limiti delle risorse che saranno destinate dalla Giunta camerale al finanziamento di specifici bandi a valere sullo stanziamento previsto per l'anno 2020 nel conto relativo all'attività promozionale

Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità

In tale ambito già previsto nei precedenti piani dovrebbero rientrare le iniziative volte alla costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio. Per il triennio 2020-2022, considerato che è in atto il processo di fusione con la Camera di Commercio dell'Aquila, per tale ambito non è possibile prevedere obiettivi.

Conclusioni

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano. In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, aggiornati dalla Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019. Il documento dovrà essere predisposto sulla base dei format allegati alla citata direttiva e dovrà essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica al seguente indirizzo monitoraggiocug@funzionepubblica.it. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio. Il presente piano, preventivamente vagliato dal CUG, dopo la sua approvazione da parte della Giunta camerale sarà trasmesso alle RSU, all'OIV, alla Consigliera di parità regionale e provinciale, al Presidente del Comitato per l'imprenditoria femminile ed a tutto il personale. È inoltre pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.