

Il Piano della performance relativo al periodo 2021/2023

28 gennaio 2021

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
SITUAZIONE DELLA CCIAA.....	5
1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA.....	7
1.1 Mission e principali attività.....	8
1.2 Organizzazione e personale.....	9
1.3 Bilancio. Le risorse economiche.....	14
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	15
3. PIANIFICAZIONE.....	22
3.1 Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici.....	24
3.2 Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi.....	25
3.3 Analisi di genere.....	36
4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	37
5. ALLEGATI.....	42
- POLA	
- Piano delle azioni positive.....	

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 hanno definito, a partire dal ciclo 2020-2022, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della performance e hanno sostituito 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, hanno superato le prescrizioni della delibera n. 23/2013 per le parti non più coerenti con le modifiche nel frattempo intervenute nel quadro regolatorio. Le Linee guida di Unioncamere sono prevalenti anche nel caso in cui dovessero essere in contrasto con quelle di altre delibere CIVIT/ANAC. 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 deve avvenire 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. Su base annuale, l'avvio del ciclo di programmazione avviene con la Relazione previsionale e programmatica (RPP), da approvare entro il 31/10 dell'anno precedente; in questa, già si esplicitano le strategie e altri elementi informativi, quali l'analisi del contesto, che pure confluiranno interamente nel Piano della performance (al 31/01), salvo eventuali correzioni laddove muti significativamente

lo scenario. Il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (PIRA), da approvare entro il 31/12, illustra, per i diversi programmi di spesa, gli obiettivi strategici e i relativi indicatori con target annuale. Gli obiettivi e gli indicatori, definiti nel PIRA, confluiscono nel Piano della performance, allo scopo di evidenziare lo stato di salute della gestione camerale. Il Piano della performance, con il quale si chiude il ciclo della programmazione, recepisce le strategie (linee/ambiti strategici) e l'analisi del contesto, declinate nella RPP; a partire dalle strategie, si declinano gli obiettivi strategici e operativi (con i relativi indicatori e target). Gli obiettivi operativi, approvati con il Piano della performance entro il 31/01, integrano di fatto quanto già deliberato nel PIRA al 31/12, completandolo.

Nella figura 1 si riporta uno schema sintetico che evidenzia, in coerenza con le scadenze definite dall'attuale quadro normativo, tutte le fasi del ciclo integrato (performance, Bilancio e Programmazione strategica) e le scadenze di approvazione dei singoli documenti che l'Ente deve rispettare in una situazione di normalità .

Figura 1 – Integrazione ciclo performance, bilancio e programmazione strategica

Adempimenti	Esercizio di riferimento	Fonte normativa	Data prevista	Gen	Apr	Mag	Giu	Lug	Ott	Nov	Dic
Piano della performance	2021/2022	D.Lgs 150/2009	31 gennaio 2021								
Bilancio d'esercizio 2020	2020	DPR 254/2005	30 aprile 2021								
Relazione sui risultati (di gestione)	2020	DPR 254/2005	30 aprile 2021								
Rapporto sui risultati	2020	DPR 254/2005	30 aprile 2021								
Relazione sulla performance e relativa validazione	2020	D.Lgs 150/2009	30 giugno 2021								
Aggiornamento preventivo	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 luglio 2022								
Aggiornamento budget direzionale	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 luglio 2022								
Relazione previsionale e programmatica	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	30 ottobre 2021								

Budget direzionale	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 dicembre 2021										
Budget annuale	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 dicembre 2021										
Budget pluriennale	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 dicembre 2021										
Prospetto delle previsioni di entrata e di spesa	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 dicembre 2021										
PIRA	2021	DPR 254/2005 e DM 27 marzo 2013	31 dicembre 2021										

Situazione della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia

Rispetto al processo normativo definito in premessa, occorre precisare che, in questa fase, per la Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia che si è costituita il 9 dicembre 2020, di fatto, il ciclo della programmazione è in fase di avvio. L'Ente sta operando in esercizio provvisorio e, dopo l'approvazione del Bilancio di esercizio della Camera di Commercio accorpate, relativo all'anno 2020, procederà all'approvazione del documento di programmazione pluriennale ed annuale e del preventivo per l'anno di riferimento. In questa fase straordinaria, ragionevolmente, il processo di programmazione si concluderà ben oltre il termine di scadenza previsto dalla norma per l'approvazione del Piano della performance e, conseguentemente, la completa definizione ed assegnazione degli obiettivi potrebbe avvenire solo nel secondo semestre dell'anno.

Si precisa inoltre che, da quest'anno, al Piano della Performance, oltre al Piano delle Azioni Positive, deve essere allegato il POLA, ovvero il documento di programmazione del Lavoro Agile introdotto dalla Legge di conversione del D.L. n.34/2020 fondamentale per la gestione del lavoro dopo la fase emergenziale.

Inoltre, occorre ricordare che l'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia è stato nominato dalla Giunta camerale nella seduta del 18 gennaio u.s. e si insedierà dopo la formale comunicazione della nomina da parte dell'Ente.

Deve essere altresì precisato che, oltre alla definizione degli obiettivi collegati all'attuazione delle linee strategiche del Consiglio, fondamentali per la realizzazione della mission dell'Ente, nell'anno 2021, l'Ente sarà impegnato nel perfezionamento del processo di fusione ovvero nella definizione della sua struttura politico – amministrativa e nella omogeneizzazione dei procedimenti amministrativi tra la sede dell'Aquila e la sede di Teramo. Tali attività, imprescindibili e straordinarie, impegneranno l'intera struttura per tutto l'anno e risultano fondamentali per la costituzione della struttura della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia.

Le circostanze sopra rappresentate, in questa fase straordinaria, suggeriscono di procedere alla definizione dei soli obiettivi operativi legati al processo di fusione ed all'approvazione del Piano delle Azioni positive e del POLA, rinviando la completa definizione del Piano della Performance a dopo l'approvazione dei documenti di programmazione e del preventivo economico per l'anno in corso.

Sulla base di tali precisazioni, la prima stesura del Piano della performance relativo al periodo 2021-2023 è stata predisposta secondo la struttura definita dalle linee – guida Unioncamere ed, in coerenza con quanto sopra rappresentato, nel documento si forniscono gli elementi essenziali relativi alla struttura del nuovo Ente ed alla scenario economico ed al contesto esterno, mentre è rinviata alla stesura del documento definitivo la rappresentazione del quadro delle risorse economiche e la definizione dell'albero della performance e della struttura di tutte le linee strategiche che dovranno essere definite dal Consiglio nei prossimi mesi.

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».

Mission e principali attività

La CCIAA del Gran Sasso D'Italia, 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 Commercio del Gran Sasso D'Italia 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.

Semplificazione e trasparenza

- ▶ Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi
- ▶ Gestione SUAP e fascicolo elettronico di impresa

Orientamento al lavoro e alle professioni

- ▶ Orientamento
- ▶ Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e formazione per il lavoro
- ▶ Supporto incontro domanda-offerta di lavoro
- ▶ Certificazione competenze

Internazionalizzazione

- ▶ Informazione, formazione, assistenza all'export
- ▶ Servizi certificativi per l'export

Tutela e legalità

- ▶ Tutela della legalità
- ▶ Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato
- ▶ Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
- ▶ Sanzioni amministrative
- ▶ Metrologia legale
- ▶ Registro nazionale protesti
- ▶ Composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
- ▶ Rilevazione prezzi/tariffe e Borse merci
- ▶ Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e Organismi di controllo
- ▶ Tutela della proprietà industriale

Turismo e cultura

- ▶ Iniziative a sostegno del settore turistico e dei beni culturali

Digitalizzazione

- ▶ Gestione Punti impresa digitale
- ▶ Servizi connessi all'Agenda digitale

Sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti

- ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
- ▶ Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni
- ▶ Osservatori economici

Ambiente e sviluppo sostenibile

- ▶ Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
- ▶ Tenuta Albo gestori ambientali
- ▶ Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale

Organizzazione e personale

GLI ORGANI

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi della CCIAA del Gran Sasso D'Italia:

- 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 cinque membri eletti dal Consiglio camerale nella seduta del 30 dicembre 2020;
- 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 del Gran Sasso D'Italia, in questa fase di prima costituzione in cui si sta procedendo alla definizione dell'organigramma, è articolata nelle seguenti Aree dirigenziali a cui sono affidate le specifiche competenze indicate:

- **AREA 1 - Segreteria Generale** 1. Segretario Generale facente funzione. 2- Dirigente: 1. Affari generali e legali e rapporti con le Istituzioni del Territorio 2. Coordinamento sedi provinciali 3. Comunicazione istituzionale 4. OCRI 5. Sicurezza negli ambienti di lavoro 5. Servizi ausiliari
- **AREA 2 - Conservatore Unico Registro Imprese - Vice Segretario Generale Vicario** .1. Registro delle Imprese 2. REA e fascicolo d'impresa 3. ufficio Assistenza Qualificata alle Imprese (A.Q.I.) 4. rilascio smart card (CNS e firma digitale) e carte tachigrafiche SPID; 5. Iscrizioni abilitanti; 4. Albi e ruoli; 5. Sanzioni Registro Imprese; 6. Compliance: Trasparenza, Privacy, Accesso, Anticorruzione e Antiriciclaggio AGID; Servizi tecnologici e innovativi, digitalizzazione ente e sito web e incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- **AREA 3 – Economico - Finanziaria** 1. Servizi informatici e rapporti con Infocamere 2. Flussi documentali e protocollo informatico 3. Ragioneria - Bilancio e Diritto annuale 4. Risorse umane 5. Contratti pubblici 6. Provveditorato 7. Gestione del patrimonio e delle partecipazioni 8. Controllo di Gestione e Performance
- **AREA 4 - Promozione economica** 1. Promozione economica generale 2. Turismo 3. Marketing territoriale 4. Contributi ed altre erogazioni per lo sviluppo e attrattività del territorio 5. Alternanza Scuola - Lavoro 6. Progetto PID ; - Regolazione del mercato 1. Metrologia legale 2. Certificazione per l'estero 3. Procedimenti sanzionatori ex 689/1981 i 4. Conciliazione - Mediazione 5. Prezzi e tutela del consumatore 6. Protesti 7. Sicurezza prodotti 8. Brevetti e Marchi 9. Ambiente - MUD 10. Studi e statistica - Usi e consuetudini 11 Sezione Regionale Albo Gestori.

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

RISORSE UMANE

La CCIAA di del Gran Sasso D'Italia conta attualmente 64 dipendenti di cui:

Categoria	Sede dell'Aquila	Sede di Teramo	Totale per categoria
categoria dirigenziale	1	3	4
categoria D	5	3	8
categoria C	14	14	28
categoria B	8	11	20
categoria A	1	4	5
Totale	30	34	64
Dipendenti a tempo indeterminato	30	34	64
Dipendenti part time	1	1	2

Piano di formazione

In questa sede è opportuno evidenziare che la somma complessiva che sarà stanziata in bilancio per la formazione del personale, in base a quanto previsto dal D.L. 78/2010 convertito con la legge n.122/2010, potrà essere pari al 50% di quanto sostenuto nel 2009 salvo eventuali ulteriori riduzioni da prevedere per effetto dei nuovi vincoli imposti dal D.L. 95/2012 in relazione ai consumi intermedi nonché dalla Legge di stabilità approvata per gli anni 2020 e 2021. Tali risorse dovranno essere destinate esclusivamente all'aggiornamento e dovranno essere gestite nel rispetto delle linee di attività individuate nel presente documento e di quelle che saranno individuate nei documenti di programmazione .

Per l'anno 2021, il Programma di formazione deve essere confermato rispetto all'anno trascorso nei limiti delle minori risorse che saranno previste in bilancio e dovrà, per quanto possibile, garantire il massimo coinvolgimento del personale ed il miglioramento gli standard qualitativi, oltre alla formazione obbligatoria secondo quanto sarà stabilito nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza che sarà approvato entro il mese di marzo p.v..

AZIENDE SPECIALI

La CCIAA del Gran Sasso D'Italia opera attraverso una Azienda speciale al fine di sostenere l'economia locale o suoi specifici settori:

L'azienda speciale denominata "**Agenzia per lo Sviluppo**" si occupa di

- Formazione
- Internazionalizzazione
- Laboratorio chimico-merceologico
- Studi e ricerche
- Ambiente

PARTECIPATE

La CCIAA del Gran Sasso D'Italia detiene partecipazioni in società. Di seguito vengono rappresentate sinteticamente (mediante grafici e/o tabelle) le informazioni relative alle società/organismi partecipati.

a) Sede di Teramo

Settore di attività	Denominazione società	Capitale sociale	Quota partecipazione CCIAA (%)
Società del sistema camerale	Infocamere società consortile di informatica delle CCIAA	17670000	0,34%
Società del sistema camerale	IC Outsourcing soc cons a r.	372000	0,21%
Società del sistema camerale	Retecamere in liquidazione	242356,34	0,10%
Turismo	Gran Sasso Teramano spa in liquidazione	121300	42,37%
Centro fieristico	Consorzio Centro Fierisco del mobile in liquidazione	50000	50,00%
Attività portuale	Ente Porto	51808	3,63%
Istruzione	Fondazione ITS - Istituto Tecnico Superiore per nuove tecnologie made in Italy	124000	8,06%
Sviluppo delle zone dipesca	Flag Costa BLU s.c.a r.l.	31000	8,06%
Tutela e valorizzazione del paesaggio rurale	GAL Terreverdi Teramane	151000	3,32%

b) Sede dell'Aquila

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	0,37%
Società del sistema camerale	Ecocerved scarl	2.500.000	0,08%

Società del sistema camerale	Borsa Merci Telematica scpa	2.387.372,16	2,95%
Società del sistema camerale	Retecamere in liquidazione	242.356,34	0,18%
Tutela e valorizzazione del territorio locale	Gal Gran Sasso Velino soc. coop. cons. rl	109.075,00	3,83

ARTICOLAZIONE TERRITORIALE

a) sede legale , sede secondaria e sedi distaccate

A livello territoriale, la CCIAA del Gran Sasso D'Italia prevede al **sede legale** all'Aquila e la **sede secondaria** a Teramo ed ulteriori presidi presso i quali vengono gestite le attività ed erogati i servizi.

La **sede legale dell'Aquila** è dotata di n.1 sede distaccata

La **sede secondaria 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

Sedi	Città	Indirizzo
Sede legale	L'AQUILA	C.so Vittorio Emanuele II, 86 (sede legale)
		Via degli Opifici, 1 – N.I. Bazzano (AQ) – sede operativa
Sede secondaria	TERAMO	VIA SAVINI 48/50
Sedi distaccate	AVEZZANO	Via Cavalieri di Vittorio Veneto, 34 – Zona Borgo Pineta
	SILMONA	Via G. Pansa - ex Caserma Pace
	ALBA ADRIATICA	
	MOSCIANO S ANGELO	

b) sportelli attivi presso I Comuni della Provincia dell'Aquila

La Camera di Commercio dell'Aquila ha stipulato delle convenzioni con alcuni Comuni di seguito indicati, in base alle quali è possibile richiedere certificati, visure e copie di atti estratti dal Registro delle imprese (bilnc, statuti ecc) . A tali sportelli è dedicato personale del Comune appositamente formato:

- Comune di Carsoli;
- Comune di Castel Di Sangro
- Comune di Castel del Monte
- Comune di Rocca di Mezzo;
- Comune di Acciano;
- Comune di Balsorano;
- Comune di Celano
- Comune di Montereale

Bilancio. Le risorse economiche

Il presente paragrafo è dedicato alla rappresentazione delle risorse dell'Ente con la finalità di rappresentazione dell'equilibrio economico, dell'andamento della gestione, della composizione dei proventi correnti e dell'analisi del patrimonio.

L'elaborazione di tale paragrafo deve essere rinviata al momento dell'aggiornamento del documento quando sarà possibile avere i primi dati di bilancio della Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia con particolare riferimento allo Stato Patrimoniale iniziale ed al preventivo economico approvato per l'anno 2021.

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SCENARIO SOCIO-ECONOMICO

L'istituzione del nuovo Ente camerale è avvenuta in un momento storico di particolare difficoltà per l'economia mondiale. Lo scenario economico di riferimento, entro il quale la Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia dovrà programmare le proprie strategie ed individuare le misure di intervento, è reso fortemente volubile dalla crisi pandemica in atto che non consente di formulare delle previsioni economiche con un elevato grado di attendibilità, quale conseguenza dei mutamenti repentini che riguardano sia l'evoluzione della situazione sanitaria globale, che le dinamiche economiche dei paesi, ed in alcuni casi, come per l'Italia, l'instabilità dello scenario politico.

Le proiezioni del Fondo Monetario Internazionale per il 2020 hanno risentito enormemente della pandemia dovuta al Covid-19. Se quelle elaborate in gennaio prevedevano un rafforzamento dell'economia globale al +3,3%, le stime formulate ad aprile, in piena pandemia, hanno annunciato un pesante contraccolpo pari a una contrazione del 3,0%. All'aggiornamento di giugno, che riportava previsioni ancora più gravi (-4,9%) è seguito quello di ottobre con aspettative (-4,4%) sempre molto negative ma meno fosche delle precedenti legate all'andamento del PIL nelle economie avanzate nel secondo trimestre risultato migliore del previsto grazie alla riduzione dei lockdown a maggio e giugno e al rafforzamento della ripresa delle attività economiche nel terzo trimestre. La contrazione annuale sembra colpirà con intensità maggiore (-5,8%) le economie avanzate e in misura meno pesante i mercati emergenti e in via di sviluppo (-3,3%). Tra le economie avanzate è particolarmente pesante il risultato previsto per l'area euro (-8,3%) mentre si prevede migliore del raggruppamento l'andamento degli Stati Uniti (-4,3%) e meno grave quello del Giappone (-5,3%). Anche per la generalità dei paesi emergenti sono previste forti ripercussioni negative, ma emerge la Cina che, nonostante il pesante ridimensionamento, sembra sarà l'unica economia a mostrare ancora un risultato positivo (+1,9%) mentre per Russia, Brasile, Messico e Sud Africa sono previste diminuzioni peggiori, in particolare per l'India (-10,3%).

Per il 2021 il Fondo Monetario Internazionale prevede una crescita globale del +5,2%, trainata principalmente dalle economie emergenti (+6,0%) tra le quali spiccherebbero i risultati dell'India (+8,8%) e della Cina (+8,2%) rispetto all'andamento delle economie avanzate (+3,9%) guidate dalla zona Euro (+5,2%) e dal Regno Unito (+5,9%).

Riguardo all'area euro nel 2019 è stato registrato un sensibile rallentamento, considerando che il PIL è aumentato dell'1,3% rispetto al +1,9% del 2018 e +2,4% del 2017, a causa del rallentamento della generalità dei Paesi tra i quali spicca la Germania che ha perso un punto percentuale principalmente a causa delle difficoltà del settore automobilistico.

Le proiezioni del Fondo Monetario Internazionale elaborate a ottobre 2020 prevedono per l'anno appena trascorso nell'area Euro gravi ripercussioni della pandemia dovuta al Covid-19 evidenziabili in un risultato del PIL molto negativo (-8,3%) che verrà solo in parte recuperato nel corso del 2021 grazie a un rimbalzo del +5,2%. In particolare, risultati peggiori della media dell'area sono previsti per Italia (-10,6%), Spagna (-12,8%) e Francia (-9,8%).

Gli ultimi dati disponibili, costituiti dalle rilevazioni relative al terzo trimestre 2020 dell'OECD, mostrano per i paesi del G20 un risultato economico congiunturale complessivo in ripresa dell'8,1% rispetto al calo del 6,6% del trimestre precedente. Inoltre, anche il commercio internazionale è in ripresa (+21,6%) rispetto alla diminuzione (-17,6%) riscontrata nel trimestre precedente, causata dalle misure introdotte in piena pandemia dalla maggior parte dei paesi. Tra gli andamenti tendenziali del prodotto nazionale lordo tutti negativi per i singoli paesi emerge la Cina, unica a far registrare un aumento (+4,9%).

Secondo i dati dell'Istat, il PIL italiano durante il 2019 ha continuato a rallentare, con una crescita del solo +0,3%, causata dalla decelerazione degli investimenti privati, frenati dalle incertezze delle imprese sul futuro, e dei consumi delle famiglie, come risultato della debole dinamica del reddito disponibile.

Per quanto concerne il 2020, le stime dell'Istat relative al terzo trimestre rilevano un recupero del PIL pari al 15,9% rispetto al trimestre precedente che fanno ben sperare se confrontate con il calo congiunturale del 12,8% che era stato rilevato nel secondo trimestre. In termini tendenziali, cioè rispetto al terzo trimestre 2019, è stato comunque osservato un calo del 5%.

Il recupero rilevato nel terzo trimestre 2020 è dovuto, secondo l'Istat, alla ripresa dei consumi finali nazionali (9,2%) connessa con le scelte delle famiglie e delle Amministrazioni pubbliche, all'incremento degli investimenti fissi lordi (+31,3%), delle esportazioni (+30,7%) e delle importazioni (+15,9%).

Le proiezioni del Fondo Monetario Internazionale per il 2020 relative all'economia italiana hanno visto profonde modificazioni nel corso dell'anno: se quelle elaborate a gennaio vedevano una crescita dello 0,5%, nell'aggiornamento di aprile sono state abbassate al -9,1% a causa della diffusione della pandemia di Covid-19 e poi ulteriormente liminate a giugno con la previsione del -12,8%. L'ultimo aggiornamento effettuato a ottobre vede per l'Italia un calo del 10,6% e un recupero parziale nel 2021 del +5,2%.

Le ultime stime sull'andamento dell'economia italiana nell'anno 2020, elaborate nel dicembre dello scorso anno dall'Istat, prevedono una marcata contrazione del PIL (-8,9%) legata al calo della spesa delle famiglie (-10,0%), degli investimenti fissi lordi (-10,1%) e della domanda estera. Per il 2021 l'Istat si attende una ripresa parziale del PIL (+4,0%), andamento che sarà condizionato dall'evoluzione dell'emergenza sanitaria e dalla disponibilità e dalla tempistica della somministrazione del vaccino contro il Covid-19. Al contempo potrebbero agire come stimolo agli investimenti le misure legate al Recovery and Resilience Facility Program.

IL PROFILO ECONOMICO DELLE PROVINCE DELL'AQUILA E DI TERAMO

LA POPOLAZIONE

I residenti nelle province dell'Aquila e Teramo al 31 dicembre 2019 sono 598.738 (L'Aquila: 294.838; Teramo: 303.900), pari al 46,3% del totale regionale. La densità abitativa è di 85,5 ab/kmq (L'Aquila: 58,4 ab/kmq; Teramo: 155,5 ab/kmq; Abruzzo: 184,8 ab/kmq).

La popolazione continua a registrare negli ultimi anni una diminuzione che per il 2019 si attesta su -3.866 unità (L'Aquila: -2.475; Teramo: -1.391), cui corrisponde, se si considera anche l'aggiustamento statistico censuario totale, un decremento percentuale del 6,7‰ (L'Aquila: -8,7‰; Teramo: -4,8‰) più aspro della contrazione che si rileva a livello medio regionale (-5,5‰).

Gli indicatori strutturali forniscono un valido supporto per comprendere le dinamiche che interessano la struttura demografica delle due province. L'incremento della popolazione anziana, la riduzione di quella giovanile, l'aumento della sopravvivenza e il contenimento della fecondità, ben al di sotto del livello di sostituzione delle generazioni, hanno fatto sì che la sproporzione tra gli anziani e i giovani sia aumentata in misura notevole. Sia il saldo naturale che quello migratorio (parzialmente mitigato dalla positività del saldo migratorio con l'estero) risultano strutturalmente negativi e quindi determinano la riduzione della popolazione residente.

L'ECONOMIA

I dati Istat di dettaglio regionale permettono di analizzare la dinamica del reddito fino al 2019, anno in cui il PIL dell'Abruzzo ammonta a 31,868 miliardi di euro in termini reali (a valori concatenati con anno di riferimento 2015), in calo rispetto all'anno precedente (-0,3%), con una dinamica peggiore di quella nazionale (+0,3%) e meridionale (+0,2%). Nel 2019 il PIL pro capite abruzzese (in termini reali) è stato pari a 24.338 euro, valore superiore di quasi 6.000 euro rispetto a quello medio del Mezzogiorno (18.511 euro) ma nettamente inferiore al

dato nazionale (28.617 euro).

Relativamente al 2018, ultimo anno per il quale l'Istat rende disponibili i valori provinciali, si osserva che 6.768 milioni (pari al 22,8% del totale regionale) sono stati prodotti nella provincia dell'Aquila e 6.597 milioni (22,3%) in quella di Teramo. Durante il 2018 il valore aggiunto prodotto nelle due province esaminate è aumentato in entrambe dello 0,9% rispetto al +0,7% rilevato a livello regionale e al +2,0% italiano.

Per quanto riguarda la composizione per settore di attività economica si osserva, in relazione alla media sia nazionale sia abruzzese, che la provincia dell'Aquila registra la maggior quota di valore aggiunto prodotto dall'agricoltura (4,0%), mentre quella di Teramo fa rilevare un peso molto importante dell'industria in senso stretto (nel 2018 pari al 23,4%). Entrambe le province mostrano un peso elevato delle attività delle costruzioni (L'Aquila: 6,9% e Teramo: 6,7%).

Secondo l'Istat, il valore aggiunto per abitante (a prezzi correnti) si attesta in regione su 22.673 euro nel 2019, ammontare che corrisponde all'85,3% di quello medio nazionale (26.579 euro) e che ha registrato un incremento rispetto all'anno precedente dello 0,6%, inferiore a quello italiano (+1,1%). A livello provinciale il valore aggiunto per abitante ha raggiunto nel 2018, ultimo dato Istat disponibile, a L'Aquila i 22.544 euro (+1,2% rispetto all'anno precedente) e a Teramo i 21.419 euro (+1,3%).

IL SISTEMA DELLE IMPRESE

Secondo i dati di Infocamere-Movimprese al 31 dicembre 2020 nel Registro delle Imprese delle Camere di Commercio erano riportate 30.060 imprese registrate nella provincia dell'Aquila e 36.059 in quella di Teramo, che corrispondono in totale al 44,6% delle 148.373 imprese abruzzesi (in particolare L'Aquila: 20,3% e Teramo: 24,3%).

Rispetto al 2019 l'andamento delle imprese registrate in Abruzzo ha fatto rilevare una lievissima diminuzione (-0,2% pari a -339 unità) così come l'andamento della provincia dell'Aquila (-0,1% pari a -35 imprese) mentre la provincia di Teramo ha mostrato una flessione ancora minore (-0,02% pari a -8 unità).

Se si prende in considerazione l'evoluzione della struttura imprenditoriale delle due province a partire dal 2007, si osserva che Teramo ha registrato un andamento positivo partendo da 35.869 imprese registrate e arrivando a 36.059 del 2020 con un guadagno dello 0,5% (+190 unità) mentre L'Aquila ha fatto rilevare una certa flessione partendo da 30.523 e arrivando a 30.060 del 2020 con un calo dell'1,5% (-463 unità).

Riguardo ai settori di attività economica dei territori esaminati si evidenzia che le imprese commerciali, che in Abruzzo costituiscono il comparto numericamente più consistente (34.533 unità registrate), prevalgono numericamente nella provincia di Teramo (7.999) dove rappresentano il 23,2% del totale regionale mentre a L'Aquila ammontano a 6.802 unità (19,7%). Il commercio è l'attività più diffusa sia in Abruzzo sia nelle provincie considerate per il fatto che viene svolta dal 23,3% delle imprese regionali, dal 22,2% di quelle teramane e dal 22,6% di quelle aquilane. Il settore di attività immediatamente successivo per importanza numerica è l'agricoltura che in Abruzzo viene praticata da 26.544 imprese registrate che prevalgono nella provincia di Teramo (5.945 unità) dove rappresentano il 22,4% del totale regionale mentre a L'Aquila contano 3.907 unità (cioè il 14,7%). Le attività agricole rivestono una certa importanza nei territori esaminati considerando che vengono praticate da una quota di imprese (Teramo: 16,5%; L'Aquila: 13,0%) inferiore al corrispondente valore regionale (17,9%). Anche l'edilizia svolge un ruolo significativo, tenendo conto che ad essa si dedicano 19.289 imprese in Abruzzo delle quali 5.067 a L'Aquila (cioè il 26,3% del totale regionale) e 4.748 a Teramo (24,6%). Nella provincia dell'Aquila le attività edili sono realizzate da una percentuale di imprese (16,9%) sensibilmente maggiore del valore abruzzese (13,0%) e teramano (13,2%). L'industria manifatturiera costituisce il quarto settore per numerosità assoluta dato che vi operano in regione 13.417 imprese, delle quali 4.274 a Teramo (che costituiscono il 31,9% del totale abruzzese) e 2.264 a L'Aquila (16,9%). Il peso del settore manifatturiero sulla struttura imprenditoriale totale assume a Teramo un valore considerevole (11,9%); superiore a quello abruzzese (9,0%) e aquilano (7,5%).

Rispetto al 31 dicembre 2019 le imprese registrate vedono la diminuzione a livello regionale di molti dei settori

più importanti dal punto di vista numerico, quali attività manifatturiere (-1,4%), commercio (-1,0%), trasporto (-1,0%) e, in misura minore, agricoltura (-0,1%). Il loro andamento negativo non è stato completamente bilanciato dall'incremento rilevato nei settori rimanenti (tra i quali costruzioni: +0,4%; alloggio e ristorazione: +0,7%; attività immobiliari: +3,4%; sanità e assistenza sociale: +1,9%; noleggio e agenzie di viaggio: +2,8%). A livello provinciale si osserva che le imprese registrate operanti nelle attività manifatturiere, commercio e trasporto hanno avuto sia

a Teramo che a L'Aquila andamenti di segno negativo che hanno prodotto valori negativi anche del tasso di sviluppo (inteso come differenza tra il tasso di natalità e quello di mortalità). Inoltre, si nota che mentre a Teramo quasi tutte le attività di servizi hanno avuto incrementi delle imprese registrate, eccetto quelli commerciali e di trasporto, a L'Aquila sono diminuite leggermente anche le imprese operanti nelle altre attività di servizi.

Il comparto artigiano conta in Abruzzo 29.301 imprese registrate al 31 dicembre 2020, delle quali 7.626 (pari al 26,0% del totale regionale) localizzate in provincia di Teramo e 6.611 (pari al 22,6%) in provincia dell'Aquila. Esse, che in Abruzzo rappresentano il 19,7% delle imprese registrate totali, nelle province di L'Aquila e Teramo pesano lievemente di più (rispettivamente 22,0% e 21,1%).

Dal punto di vista settoriale la maggioranza delle imprese artigiane si occupa di costruzioni edili (10.143 unità pari al 34,6% delle imprese artigiane abruzzesi), prevalenza che si riscontra anche nella provincia di Teramo (2.553 cioè il 33,5% del totale provinciale) e che raggiunge il peso più elevato in quella dell'Aquila (2.673 corrispondente al 40,4%).

Nel corso del 2020 è stato riscontrato un andamento negativo delle imprese artigiane registrate a livello regionale (-1,1%) che si è manifestato anche nella provincia dell'Aquila (-0,4%) e di Teramo (-1,0%). Come negli anni passati, tale risultato si inserisce nell'ambito di un calo riscontrato nel corso degli ultimi 13 anni che ha visto le imprese artigiane diminuire sia a livello regionale (-19,8% considerando che nel 2007 erano 36.524) sia nelle province di Teramo (-22,9% partendo da 9.894 unità del 2007) e L'Aquila (-16,7% rispetto alle 7.932 del 2007).

Il saldo tra iscrizioni e cancellazioni di imprese artigiane riscontrato nel 2020 continua ad essere negativo e pari a -335 imprese nella regione, -25 a L'Aquila e -77 a Teramo. Tutti i settori di attività hanno registrato saldi negativi che hanno raggiunto i valori più pesanti nelle attività manifatturiere (Abruzzo: -108; L'Aquila: -5; Teramo: -26) e in quelle commerciali (Abruzzo: -52; L'Aquila: -4; Teramo: -12). Altri settori con risultati negativi sono, tra gli altri, il trasporto e magazzinaggio (Abruzzo: -39; L'Aquila: -2; Teramo: -15) e l'alloggio e ristorazione (Abruzzo: -32; L'Aquila: -17; Teramo: -6). Un solo settore a livello regionale fa registrare un saldo positivo a due cifre, cioè il noleggio e agenzie di viaggio (Abruzzo: +10; L'Aquila: +0; Teramo: +1).

Le imprese giovanili contano 2.758 unità attive nella provincia di Teramo e 2.495 in quella dell'Aquila. Esse rappresentano rispettivamente il 24,8% e il 22,5% del totale regionale che è costituito da 11.106 imprese attive. Nel sistema imprenditoriale regionale le imprese giovanili sono l'8,8% di quelle totali, percentuale che viene superata nella provincia dell'Aquila (9,9%) mentre in quella di Teramo il valore (8,9%) rimane attestato su quello regionale. Nel corso del 2020, in linea con una tendenza rilevata anche negli anni precedenti, è stato rilevato un calo delle imprese giovanili sia a livello regionale (-3,3%) sia nelle province in esame (L'Aquila: -3,6%; Teramo: -3,2%).

Le imprese femminili attive in regione sono 33.815 e risultano maggiormente presenti a Teramo (8.016 che costituiscono il 23,7% del totale abruzzese) rispetto a L'Aquila (6.478 pari al 19,2%). Esse rappresentano il 26,7% della struttura imprenditoriale abruzzese ma entrambe le province analizzate mostrano valori inferiori alla media regionale (Teramo: 25,9%; L'Aquila: 25,8%). Durante il 2020 esse hanno registrato un andamento in lieve diminuzione a livello regionale (-0,4%) mentre sono rimaste invariate nella provincia di Teramo (+0,0%) e sono aumentate in quella dell'Aquila (+0,9%).

Le 12.972 imprese straniere attive in Abruzzo si distribuiscono per il 32,7% a Teramo (4.239 unità) e per il 16,4% a L'Aquila (2.128). A livello regionale esse costituiscono il 10,2% del sistema imprenditoriale ma tale peso sale al 13,7% nella provincia di Teramo mentre cala all'8,5% in quella dell'Aquila. Nel corso del 2020, in linea con

l'andamento riscontrato negli ultimi anni, esse hanno visto un certo aumento in Abruzzo (+2,0%), valore che ha registrato una maggiore intensità nella provincia dell'Aquila (+4,3%) e una sensibilmente inferiore in quella di Teramo (+0,4%).

IL MERCATO DEL LAVORO

Nel 2019 le **forze di lavoro** sono in Abruzzo 560,9 mila (2,1 mila in più rispetto all'anno precedente), nelle province di L'Aquila e Teramo 260,3 mila (L'Aquila: 125,1 mila; Teramo: 135,1 mila), -4,1 mila rispetto al 2018 (L'Aquila: -1.000 unità, Teramo: -3,2 mila). Gli **occupati** dai 15 anni in poi sono in Abruzzo 497,9 mila (-800 unità su base annua), nel territorio considerato nella presente analisi 235,9 mila (L'Aquila: 113,3 mila; Teramo: 122,6 mila), -2,2 mila rispetto al 2018 (L'Aquila- 500; Teramo: -1,7 mila).

Sotto il **profilo settoriale**, in Abruzzo, il saldo netto finale negativo degli occupati del 2019 (-800 unità) è stato determinato dalla forte contrazione delle costruzioni (-12,3% pari a -5,1 mila unità) accompagnata da una decrescita più moderata dell'agricoltura (-7,3% pari a circa -1.700 unità) e degli aumenti meno consistenti sotto il profilo percentuale dell'industria (+2,7% pari a + 3.000 unità) e dei servizi (+0,9% pari a +3.100 unità). Considerando il territorio della Camera di Commercio del Gran Sasso si rileva che il calo dello 0,9%, corrispondente -2,2 mila lavoratori, è determinato dalla contrazione dell'industria (-6,4% pari a 3,2 mila unità) e delle costruzioni (-9,2%, -1,9 mila occupati)

Al contrario mostrano incrementi l'agricoltura (+3,5% corrispondente a 400 unità) e i servizi (+1,6% pari a 2,6 mila lavoratori).

Le **persone in cerca di occupazione** sono in Abruzzo 63 mila, di cui 24,3 mila nelle province di L'Aquila e Teramo (L'Aquila: 11,8 mila; Teramo: 12,5 mila). In Abruzzo il numero di donne in cerca di lavoro rappresenta il 49,9% dei disoccupati totali, nelle due province costituisce il 45,7% (L'Aquila: 42,7%; Teramo: 48,6%).

Il **tasso di attività** misura il livello di partecipazione al mercato del lavoro all'interno di un sistema economico. È dato dal rapporto fra la popolazione appartenente alla forza lavoro e la popolazione in età attiva, dove la forza lavoro corrisponde alla somma degli individui economicamente attivi, cioè occupati o disoccupati, mentre la popolazione in età attiva comprende convenzionalmente gli individui fra i 15 e i 64 anni.

Nel 2019 il tasso di attività 15-64 anni si attesta a L'Aquila sul 64,5%, a Teramo sul 66,3% (Abruzzo: 65,8%).

Il **tasso di disoccupazione** è dato dal rapporto tra il numero di individui in cerca di occupazione e la forza lavoro. Il tasso di disoccupazione all'Aquila si attesta sul 9,4%, a Teramo sul 9,3% (Abruzzo: 11,2%). Se si considera il dato per genere emerge che il tasso femminile è più elevato di quello maschile (L'Aquila: donne: 9,7%, uomini: 9,3%; Teramo: donne: 10,6%, uomini: 8,2%; Abruzzo: donne: 13,5%, uomini: 9,6%). Osservando la sola fascia di giovani (15-29 anni) il tasso più che raddoppia in tutti i territori considerati (L'Aquila: 22,0%; Teramo: 25,0%; Abruzzo: 28,4%) e presenta per la componente femminile nella provincia dell'Aquila e nella media Abruzzo valori superiori a quelli inerenti alla parte maschile.

Il tasso di disoccupazione delle province considerate è tra il 2008 e il 2019 per la provincia di Teramo sempre inferiore a quello medio regionale; per la provincia dell'Aquila si osservano picchi più elevati solo nei primi due anni (2008-2009), tra il 2014 e il 2015 e nel 2017.

Per quanto concerne il 2020, non sono ancora disponibili i dati a livello provinciale. Dall'analisi dei dati regionali relativi all'andamento del III trimestre, sia in relazione al trimestre precedente sia a luglio-settembre 2020, si riscontra che il mercato del lavoro nel periodo esaminato ha ripreso a crescere pur non eguagliando i livelli dell'anno precedente. Tale fase espansiva è stata determinata fortemente da due elementi: da una parte, il termine del lockdown di marzo-maggio 2020, fase che ha determinato un forte peggioramento di tutte le

componenti del mercato del lavoro e dei relativi indicatori, dall'altra, la messa in campo politiche a sostegno di lavoratori e imprese contro gli effetti dell'emergenza da COVID-19 (estensione della cassa integrazione a categorie prima non incluse e suo prolungamento, Fis, ristori per categorie particolarmente colpite dalle norme restrittive, blocco dei licenziamenti, esonero parziale dai contributi previdenziali, Programma «Garanzia di occupabilità dei lavoratori», istituzione di fondi a sostegno di singoli settori, ecc.).

Il risultato è un aumento congiunturale delle forze di lavoro, del numero degli occupati e, per la ripresa di fiducia nella possibilità di entrare nel mondo del lavoro, anche dei disoccupati. In crescita su base trimestrale anche i tassi di attività, con conseguente diminuzione dell'area dell'inattività, di quelli di occupazione e di disoccupazione.

LE ESPORTAZIONI

L'export della **provincia dell'Aquila** nel 2019 si attesta sui 666.7 milioni di euro in aumento rispetto all'anno precedente dell'10,3%. Il suo peso sul totale regionale è del 7,7% in aumento di 0,8 punti percentuali nel confronto con il 2018.

Il tasso di propensione all'export, inteso come rapporto tra esportazioni e valore aggiunto, è del 9,5%, più alto solo di quello di Pescara ma superiore all'8,7% rilevato nel 2018. L'apertura provinciale al commercio estero (rapporto percentuale tra la somma di esportazioni e importazioni e il valore aggiunto) è del 17,8%, in lieve peggioramento rispetto all'anno precedente (17,9%).

A livello di macrosettori nel 2019 a detenere la maggior quota dell'export provinciale è la chimico-farmaceutica e gomma e plastica (45,3%), che ha sopravanzato la metalmeccanica ed elettronica (43,9%); seguono l'agro-alimentare (5,1%) e il settore moda (3,2%).

L'export della **provincia di Teramo** nel 2019 si attesta sui 1.383,9 milioni di euro in diminuzione rispetto all'anno precedente del -3,9%. Il suo peso sul totale regionale è del 15,9%, 0,5 punti percentuali in meno nel confronto con il 2018. Il tasso di propensione all'export, inteso come rapporto tra esportazioni e valore aggiunto, è del 20,3% (21,3% nel 2018), l'apertura provinciale al commercio estero (rapporto percentuale tra la somma di esportazioni e importazioni e il valore aggiunto) è del 32,9%, più basso del 34,5% relativo al 2018.

Al livello di macrosettori è la metalmeccanica ed elettronica a detenere la maggior quota dell'export provinciale (36,2%), seguono la chimico-farmaceutica, la gomma e plastica (17,1%), l'agro-alimentare (12,0%) e il settore moda (17,2%).

I primi nove mesi dell'anno 2020 fanno registrare una variazione tendenziale sul fronte delle esportazioni nazionali del 12,5%. Si osservano flessioni di tutti i settori ad eccezione dell'agricoltura che resta stabile, dell'alimentare e del farmaceutico che mettono a segno rispettivamente un +1,3% e un +7,6%. Sotto il profilo dei mercati di sbocco si osservano decrementi a due cifre per tutte le principali aree geografiche con l'esclusione dell'America settentrionale che fa registrare una flessione di minore intensità.

Nel periodo considerato l'Abruzzo riporta una variazione dell'export regionale (-11,2%) meno intensa di quella media nazionale determinata anche in questo caso da diffusi segni negativi della maggior parte dei comparti, si cita uno per tutti i mezzi di trasporto che rappresentano il 48,3% del totale abruzzese e riportano un calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente del 19,0%. In questo panorama sconsolante spicca l'incremento degli articoli farmaceutici che fanno registrare un +107,8% e arrivano a costituire il 7,7% dell'export regionale. Gli altri settori a segnare aumenti sono l'alimentare (+4,5%), che rappresenta il 7,6% dell'export regionale, i prodotti chimici (+0,6%; 3,0%) e gli apparecchi elettronici (+24,2%; 3,2%). Anche nel caso dell'Abruzzo mostrano flessioni le vendite verso quasi tutte le aree geografiche: aumentano sensibilmente solo quelle dirette in America Settentrionale (+58,5%; 12,3% del totale) e in Asia (+5,5%; 5,4%)

La **provincia dell'Aquila**, in controtendenza con quanto si osserva a livello nazionale e regionale, fa registrare un incremento tendenziale del 50,4%, sostenuto dal forte aumento dell'export degli articoli farmaceutici (+126,0%) cui si accompagna anche l'accrescimento del valore delle vendite estere degli apparecchi elettronici (+31,9%), settori che costituiscono rispettivamente il 50,6% e il 21,5% del totale dell'export provinciale.

Volendo considerare l'export per macro comparti si rileva che il chimico-farmaceutico aumenta del 91,6% e costituisce il 59,5% del totale delle vendite estere provinciali, la metalmeccanica ed elettronica del 14,6% (32,0%), la moda dell'11,5% (3,2%). Solo l'agro-alimentare fa registrare una contrazione nel confronto con il III trimestre 2019 del 13,2% e scende a rappresentare il 3,1% dell'export aquilano.

La **provincia di Teramo** nei primi nove mesi del 2020 fa registrare rispetto al III trimestre 2019 una contrazione assai superiore a quella media regionale (-20,5% contro il -11,2% abruzzese).

Riportano decrementi intorno al 7% i comparti chimico-farmaceutico e agro-alimentare che rappresentano rispettivamente il 19,7% e il 13,9% dell'export provinciale. Contrazioni più accentuate riguardano il settore moda (-42,0%; 13,4% delle vendite estere teramane) e la metalmeccanica ed elettronica (-19,0%; 36,4%).

Tutti i settori, ad eccezione dell'alimentari (+3,8%, 11,8%) e degli articoli farmaceutici (+32,3%; 5,1% del totale), mostrano cali significativi. Essi sono dell'ordine del 40% per l'agricoltura (2,1% dell'export provinciale) e il tessile-abbigliamento (13,4%), del 30% per gli apparecchi elettronici (1,1%) e i mezzi di trasporto (10,3%), del 20% per legno e carta (2,6%), gomma e materie plastiche (10,3%), del 15% per i prodotti chimici (4,4%) e gli altri macchinari (6,2%) e inferiori al 5% solo per gli apparecchi elettrici (6,0%).

Tutte le aree di destinazione delle vendite di prodotti e servizi teramani subiscono contrazioni.

Fanno registrare diminuzioni percentuali inferiori a quella media provinciale i paesi dell'Unione Europea (-16,1%, 67,7% del totale provinciale) e l'Asia (-12,8%; 7,7%). Riportano contrazioni più aspre i paesi europei non UE (-37,2%; 12%), l'Africa (-26,8%; 3,2%), l'America (-24,8%; 12,9%).

IL TURISMO

Il movimento turistico abruzzese fa rilevare per il 2019 un totale di 6.176.702 presenze (intese come notti trascorse dai turisti nelle strutture ricettive), che risultano in lieve diminuzione (-2,5%) rispetto al 2018 e si distribuiscono per il 53,2% nella provincia di Teramo (3.288.052) e per il 15,8% in quella dell'Aquila (973.216). Gli arrivi (intesi come numero di turisti che hanno soggiornato nelle strutture ricettive regionali) in Abruzzo sono rimasti pressoché stabili toccando le 1.643.166 unità, distribuite per il 34,2% nella provincia di Teramo (562.769) e per il 24,6% in quella dell'Aquila (403.761). Gli andamenti rilevati durante il 2019 sono stati negativi nella provincia di Teramo (arrivi: -0,4%; presenze: -1,3%) mentre sono stati positivi in quella dell'Aquila (arrivi: +3,8%; presenze: +5,8%).

Considerando la provenienza dei turisti si osserva che, così come riscontrato in Abruzzo, nelle due province si conferma la nettissima prevalenza del turismo nazionale, con percentuali che superano abbondantemente l'85% sia per gli arrivi che per le presenze e superano il 92% a L'Aquila. A Teramo il peso dei turisti stranieri è più elevato rispetto alla media regionale (11,7% degli arrivi e 12,8% delle presenze).

Riguardo agli andamenti relativi al 2019, a livello regionale gli stranieri diminuiscono sia come numero di unità che come numero di notti (rispettivamente -4,2% e -8,6%), mentre gli italiani crescono lievemente in numero (+0,6%) ma soggiornano per un numero inferiori di notti (-1,5%). Ne consegue una diminuzione generalizzata della durata media del soggiorno che è passata per gli italiani da 3,8 notti del 2018 a 3,7 del 2019. Per gli stranieri, nonostante il calo più pesante (da 4,3 notti del 2018 a 4,1 del 2019), la durata media del soggiorno continua ad essere leggermente superiore a quella nazionale.

Per le due province in esame, il movimento turistico degli italiani registra un andamento migliore della media regionale, considerando che in entrambe aumentano sia gli arrivi (L'Aquila: +4,3%; Teramo: +0,8%) sia le

presenze (L'Aquila: +6,2%; Teramo: +0,6%). Riguardo agli stranieri, invece, la provincia di Teramo mostra un andamento (arrivi: -8,0%; presenze: -11,6%) peggiore di quello regionale mentre l'andamento degli stranieri risulta leggermente migliore in quella dell'Aquila (arrivi: -2,4%; presenze: +1,8%).

La struttura alberghiera delle province di Teramo e L'Aquila si fonda rispettivamente su 317 e 231 esercizi che rappresentano complessivamente poco più del 70% della ricettività alberghiera regionale.

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.

Legge di bilancio 2020 e la Legge di bilancio 2021

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

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 2020 nessun decreto inerente agli obiettivi generali è stato finora adottato).

In merito alla pianificazione strategica, in questa fase di nuova costituzione della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia, in attesa dell'approvazione del documento di programmazione pluriennale e annuale da parte del Consiglio camerale, l'Albero della Performance è stato articolato secondo i seguenti criteri:

- Gli ambiti strategici sostanzialmente rappresentano gli ambiti di operatività degli enti camerali e pertanto sono comuni a tutte le Camere di Commercio.

Generalmente, sono tre, e rappresentano:

- a) le attività promozionali;
- b) le attività anagrafico – certificate e di regolazione del mercato;
- c) le attività interne e di supporto volte ad assicurare l'efficacia e l'efficienza dell'attività dell'Ente.

In conseguenza dell'avvio del processo di fusione, nei piani della performance approvati dalla Camera di Commercio di Teramo e dalla Camera di Commercio dell'Aquila, era stato inserito un quarto ambito denominato "Processo di accorpamento con altre CCIAA" che prevedeva come obiettivo strategico la realizzazione della Camera di Commercio interprovinciale con lo scopo di dare piena attuazione al processo di riforma del sistema camerale attraverso la procedura di costituzione del Consiglio della nuova Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia. L'obiettivo previsto in tale ambito strategico si è pertanto concluso nel mese di dicembre 2020.

Rimangono da definire i primi tre ambiti rispetto ai quali occorre precisare quanto segue:

la programmazione dei primi due presuppone, necessariamente, l'adozione del documento di programmazione da parte del Consiglio. Relativamente al terzo ambito, in questa fase, anche in assenza del documento di programmazione, è possibile individuare, per tutti gli uffici gli obiettivi "straordinari" conseguenti alla conclusione del processo di fusione, indispensabili per assicurare il funzionamento del nuovo Ente.

Sulla base dei citati criteri, in questa prima stesura del piano, l'albero della performance sarà limitato al solo **ambito strategico** "Rafforzare lo stato di salute del sistema", all'**obiettivo strategico** "Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente" e agli **obiettivi operativi** da assegnare ai singoli Dirigenti conseguenti al processo di fusione.

3.1 Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici

Ambito strategico	Obiettivi strategici
Rafforzare lo stato di salute del sistema	Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

SCHEDE DI DETTAGLIO OBIETTIVI STRATEGICI

AS3 Rafforzare lo stato di salute del sistema

Obiettivo strategico	Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente			
Descrizione	Le priorità strategiche dell'area sono rappresentate dall'esigenza di assicurare dell'operatività dell'Ente dando piena attuazione al piano per la trasparenza l'integrità e la prevenzione della corruzione, nonché al ciclo della performance.			
Programma (DM 2773/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza			
Risorse economiche	0,00			
Indicatore	Algoritmo	Target 2021	Target 2022	Target 2023
Rilievi formulati dall'OIV sulle pubblicazioni	Rilievi formulati dall'OIV sulle pubblicazioni	<=0	<=0	<=0
Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	Fenomeni corruttivi rilevati nell'anno	<=1	<=1	<=1

3.2 Programmazione annuale – Gli obiettivi operativi

RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
Rafforzare lo stato di salute del sistema	Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Promozione
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Mediazione
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Ragioneria
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Personale
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Provveditorato
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Protocollo
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Diritto Annuale
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi agli Uffici BREVETTI – ex UPICA – PROTESTI – STATISTICA E PREZZI – AMBIENTE – AGRICOLTURA
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Commercio estero
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio metrico
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Registro Imprese, sanzioni, firma digitale e carte tachigrafiche
Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Privacy		

		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione
		Predisposizione dei documenti di programmazione e dei regolamenti di carattere generale del nuovo Ente
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Aqi e antiriciclaggio
		Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Servizi informatici
		Gestione del piano azioni positive

SCHEDE OBIETTIVI OPERATIVI

001 **OS - Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente**

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Promozione		
Descrizione	Il processo di fusione comporta la riorganizzazione dei processi dell'Ufficio in oggetto: adeguamento ed armonizzazione delle procedure attraverso l'adozione di specifiche direttive		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Dirigente Area Promozione – Ufficio Promozione		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

002 **OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente**

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Mediazione		
Descrizione	Garantire l'operatività del nuovo organismo di mediazione della CCIAA del Gran Sasso D'Italia entro il 31 dicembre 2021. La procedura di unificazione dei due organismi comporterà una valutazione delle modalità operative di entrambe le strutture, l'armonizzazione delle procedure, l'adozione di un nuovo Regolamento e del relativo tariffario, l'implementazione dell'elenco dei mediatori iscritti nell'organismo dell'Aquila con quello degli iscritti a Teramo. Tutta la predetta attività si concluderà con la modifica, presso il registro tenuto dal Ministero di Giustizia, dell'organismo avente sede a L'Aquila e la contestuale cancellazione dell'organismo già istituito dalla Camera di Commercio di Teramo.		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Dirigente area promozione – ufficio mediazione		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale effettuati	adempimentiDirettive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100		100%

003

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Ragioneria		
Descrizione	Il processo di fusione comporta la riorganizzazione dei processi dell'Ufficio in oggetto: Predisposizione dei bilanci di esercizi delle Camere di Commercio accorpate all'8 dicembre 2020; bilancio d'esercizio della GSD relativa al periodo 9 – 31 dicembre 2020; predisposizione preventivo 2021 della GSD.		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Dirigente Area Economico – Finanziaria; Ufficio Ragioneria		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021

Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%
--	---	------	------

OO4

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Personale		
Descrizione	Il processo di fusione comporta la riorganizzazione dei processi dell'Ufficio in oggetto: Adeguamento fascicoli personale, fondo per il trattamento accessorio del personale e dei Dirigenti: Regolamento per la gestione del personale; adeguamento dei contratti individuali di lavoro; omogeneizzazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Dirigente Area Economico – Finanziaria; Ufficio personale		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

OO5

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all' Ufficio Provveditorato		
Descrizione	Il processo di fusione comporta la riorganizzazione dei processi dell'Ufficio in oggetto: adeguamento ed armonizzazione delle procedure; razionalizzazione ed uniformazione delle scadenze dei contratti i fornitura; predisposizione procedimento di ricognizione dei beni immobili e mobili registrati e conseguente aggiornamento dei pubblici servizi		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Dirigente Area Economico – Finanziaria; Ufficio Provveditorato		

Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

006

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'**Ufficio Protocollo**

Descrizione Il processo di fusione comporta la riorganizzazione dei processi dell'Ufficio in oggetto: Adeguamento procedure di gestione della corrispondenza camerale attraverso specifiche direttive ed adeguamento dell'applicativo GEDOC al nuovo organigramma dell'Ente

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Dirigente Area Economico- Finanziaria; Ufficio protocollo

Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

007

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Diritto Annuale**

Descrizione Omogeneizzazione dei procedimenti relativi ai alla gestione del tributo camerale. Ridefinizione del regolamento per l'irrogazione delle sanzioni

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Dirigente Area Economico – Finanziaria; Ufficio Diritto annuale

Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

008

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi agli Uffici BREVETTI – ex UPICA – PROTESTI – STATISTICA E PREZZI – AMBIENTE – AGRICOLTURA**

Descrizione Omogeneizzazione dei procedimenti relativi ai singoli uffici attraverso l'adozione di specifici provvedimenti tesi ad assicurare il mantenimento di adeguati livelli di produttività. Ridefinizione del regolamento per l'irrogazione delle sanzioni

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Dirigente Area Promozione- Uffici Brevetti – ex UPICA - Protesti

Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

009

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Commercio estero**

Descrizione Omogeneizzazione dei procedimenti relativi ai singoli uffici attraverso l'adozione di specifici provvedimenti tesi ad assicurare il mantenimento di adeguati livelli di produttività.

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte	Dirigente Area Promozione – Ufficio commercio estero		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

OO10

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio metrico		
Descrizione	Omogeneizzazione dei procedimenti relativi ai singoli uffici attraverso l'adozione di specifici provvedimenti tesi ad assicurare il mantenimento di adeguati livelli di produttività.		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Dirigente Area Promozione – Ufficio metrico		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

OO11

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Registro Imprese, sanzioni, firma digitale e carte tachigrafiche		
Descrizione	Armonizzazione ed omogeneizzazione delle procedure attraverso l'emanazione di specifiche direttive		

Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Conservatore – Ufficio Registro imprese sanzioni, firma digitale e carte tachigrafiche		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

OO12

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Privacy		
Descrizione	Armonizzazione delle procedure attraverso l'emanazione di specifiche direttive Ridefinizione del Registro dei Trattamenti e dei principali istituti della Privacy		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Conservatore – Ufficio Privacy		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	n.d.	100%

OO13

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione		
Descrizione	Predisposizione di un disciplinare per l'armonizzazione dei procedimenti di pubblicazione, ridefinizione del piano di prevenzione della corruzione del nuovo Ente, predisposizione del nuovo codice di comportamento e delle altre misure di prevenzione con		

particolare riferimento alla gestione dei conflitti di interesse. Ridefinizione della Carta dei Servizi del nuovo Ente.

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Conservatore – Ufficio trasparenza e prevenzione della corruzione

Indicatore Algoritmo Stato Target 2021

Percentuale dei provvedimenti adottati Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100 n.d. 100%

OO14

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Aqi e antiriciclaggio**

Descrizione Armonizzazione dei procedimenti Aqi e Antiriciclaggio attraverso al predisposizione di specifiche direttive

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Conservatore – Ufficio **Aqi e antiriciclaggio**

Indicatore Algoritmo Stato Target 2021

Percentuale dei provvedimenti adottati Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100 n.d. 100%

OO15

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Predisposizione dei documenti di programmazione e dei regolamenti di carattere generale del nuovo Ente**

Descrizione Predisposizione Statuto. Predisposizione documento di programmazione pluriennale ed annuale. Ridefinizione del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi (RUOS). Regolamento per l'accesso all'impiego (RAI). Regolamento per il funzionamento

del Consiglio e della Giunta. Ridefinizione della macrostruttura Coordinamento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti.

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Segretario Generale – Uffici Segreteria e Affari Generali

Indicatore Algoritmo Stato Target 2021

Percentuale dei provvedimenti adottati Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100 n.d. 100%

OO16

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Servizi informatici**

Descrizione Ridefinizione ed omogeneizzazione della struttura informatica ed informativa dell'Ente. Revisione e razionalizzazione dei contratti con la società consortile Infocamere

Risorse economiche 2020 0,00

Unità organizzative coinvolte Dirigente Area Economico – Finanziaria; Ufficio servizi informatici

Indicatore Algoritmo Stato Target 2021

Percentuale dei provvedimenti adottati Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100 n.d. 100%

OO17

OS Assicurare l'efficacia ed l'efficienza dell'attività dell'Ente

Obiettivo operativo **Gestione del piano azioni positive**

Descrizione	Assicurare la nomina del CUG della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia ed il suo coinvolgimento 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		
Risorse economiche 2020	0,00		
Unità organizzative coinvolte	Obiettivo trasversale per tutti i Dirigenti		
Indicatore	Algoritmo	Stato	Target 2021
Incontri realizzati	Incontri realizzati	n.d.	>=4

3.3 Analisi di genere

Principali indicatori dell'analisi di genere (anni 2020)

	Anno 2020
% di Dirigenti donne	50%
% di Donne rispetto al totale del personale	59,73%

4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Obiettivi del Segretario Generale

SG1

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Predisposizione dei documenti di programmazione e dei regolamenti di carattere generale del nuovo Ente

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

SG2

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Gestione del piano azioni positive

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	Incontri realizzati	>=4

Obiettivi del Vice Segretario Generale Vicario

SGV1

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi agli Uffici Registro Imprese, Sanzioni, firma digitale e carte tachigrafiche

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

SGV2

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Privacy

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

SGV3

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi agli Uffici Trasparenza e prevenzione della corruzione

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

SGV4

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi agli Uffici AQI e antiriciclaggio

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

SGV5

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Gestione del piano azioni positive

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	Incontri realizzati	>=4

Obiettivi Dirigente Area Promozione

DIR PROM_1

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Promozione

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR PROM_2

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Mediazione

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR PROM_3

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi agli Uffici BREVETTI – ex UPICA – PROTESTI – STATISTICA E PREZZI – AMBIENTE – AGRICOLTURA

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR PROM_4

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Commercio estero

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR PROM_5

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Metrico

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR PROM_6

Obiettivo Individuale

Obiettivo operativo: Gestione del piano azioni positive

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	Incontri realizzati	>=4

Obiettivi Dirigente Area Economico - Finanziaria

DIR E/F_1

Obiettivo Individuale **Obiettivo operativo:** Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Ragioneria

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR E/F_2

Obiettivo Individuale **Obiettivo operativo:** Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Personale

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR E/F_3

Obiettivo Individuale **Obiettivo operativo:** Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Provveditorato

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR E/F_4

Obiettivo Individuale **Obiettivo operativo:** Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Protocollo

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR E/F_5**Obiettivo Individuale****Obiettivo operativo:** Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Diritto annuale

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR E/F_6**Obiettivo Individuale****Obiettivo operativo:** Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi relativi all'Ufficio Servizi Informatici

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Percentuale dei provvedimenti adottati	Direttive e provvedimenti adottati/direttive e provvedimenti da adottare *100	100%

DIR E/F_7**Obiettivo Individuale****Obiettivo operativo:** Gestione piano azioni positive

Indicatore	Algoritmo	Target 2020
Incontri realizzati	Incontri realizzati	>=4

5.Allegati

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2021/2023**

INDICE		
Premessa		
	Contesto normativo di riferimento	
	Il Comitato Unico di Garanzia	
	Piano delle azioni positive	
SEZIONE 1 Il contesto interno		
	Dati sul personale e retribuzioni	
SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti		
	Considerazioni preliminari	
	Grado di attuazione delle azioni programmate per l’anno 2020	
SEZIONE 3 – Azioni da realizzare		
	Ambito Risorse umane	
	Ambito Imprese	
	Ambito Partner di rete - enti e istituzioni locali – associazioni di categoria – comunità	
Conclusioni		

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano delle azioni positive si propone il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. In base a quanto previsto dalla normativa vigente dovrebbe essere predisposto con il contributo del CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'Ente, In questa fase di prima costituzione della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia il citato organismo non è stato ancora costituito pertanto, dovrebbero continuare ad operare quelli delle Camere accorpate. Nello specifico, la Camera di Commercio dell'Aquila non ha proceduto alla sua nomina in quanto in due procedure non sono pervenute le designazioni da alcuni organismi competenti; quindi, così come previsto nella Determinazione Presidenziale d'urgenza n. 2 del 9 dicembre 2020, continua ad operare il CUG della Camera di Commercio di Teramo. Pertanto, il presente documento è stato predisposto pertanto con il contributo di tale ultimo organo.

Le azioni in esso previste 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 direttiva 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”.

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 il compito del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, è 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 i 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 all’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 e continuerà ad operare fino alla nomina dell’organismo della Camera di Commercio del Gran Sasso D’Italia.

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 2021/2023 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 trasmettere 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 31.12.2020 il personale di ruolo della Camera di Commercio D e l Gran Sasso D'Italia è pari a 64 unità, di cui 38 donne, pari al 59,37% , e 26 uomini, pari al 40,63%

TABELLE

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
A			1	1					2	1
B			2	5	1			3	6	2
C		1	1	7	2		1	2	11	3
D				3				2	3	
DIRIGENTI				2					2	
Totale personale	0	1	4	18	3	0	1	7	24	6
% sul personale complessivo	0	1,56	6,25	28,13	4,69	0	1,56	10,93	37,50	9,38

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 Tipo Presenza	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	4	18	3	26		0	1	7	21	6	35	92,10
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	7,90
Part Time <50%														
Totale	0	1	4	18	3	26		0	1	7	24	6	38	
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	7,69	2	5,26	4	6,25
.....						
.....						
.....						
Totale personale	2	7,69	2	5,26	4	
% sul personale complessivo						6,25%

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											3			7,90
Superiore a 10 anni	0	1	4	18	3	26	100	0	1	7	21	6	35	92,10
Totale		1	4	18	3	26		0	1	7	24	6	38	
Totale %		1,56	6,25	28,13	4,69			0	1,56	10,93	37,50	9,38		100

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	14.642,99		13.845,08		797,95	5,44
CATEGORIA B	19.706,97		18.536,91		1.170,06	5,94
CATEGORIA C	22.661,68		20.902,32		1.759,35	7,76
CATEGORIA D	30.824,59		24.838,60		5.986,00	19,42
Totale personale	22.973,15		20.265,19			
% 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	2	100	4	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		2			
% sul personale complessivo		50,00		50,00		

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	3	5,00			3	5,00
Diploma di scuola superiore	13	21,67	17	28,33	30	50,00
Laurea	4	6,67	3	5,00	7	11,67
Laurea magistrale	4	6,67	14	23,33	18	30,00
Master di I livello			2	3,33	2	3,33
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	24		36			
% 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		1	4	16	3	24			1	6	21	4	32	

Personale che fruisci di orari flessibili											2	1	3	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	4	16	3	24			1	6	25	5	37	
Totale %														

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	33GG		60 gg			
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	98 HH		653 HH			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			24 GG			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			39HH			
Totale	33 gg 98 hh		84 gg 692 hh			
% 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			C 18h B 36h	B 3h C 25h D 21h	C+18h					C 17h	C 63h DIR 9h	B 47h		
Competenze manageriali/Relazionali				DIR 18h	DIR 26h									
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														

Totale ore			54	49	44					17	72	47		
Totale ore % per CLASSI ETA' su GENERE														
Totale ore % per CLASSI ETA' GENERALE														
Totale ore %														

SEZIONE 2 – Azioni realizzate e risultati conseguiti

Considerazioni preliminari

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

Come precisato in precedenza, in questa fase di prima costituzione, la Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia non ha ancora nominato il CUG pertanto, continua ad operare l'organismo della Camera di Commercio di Teramo, nominato con atto di Giunta n.18 12.11.2013.

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 del Gran Sasso D'Italia, conta su una forte presenza femminile (59,37% del personale in ruolo). Questo può portare l'Ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze di genere per i prossimi anni.

Considerato che l'Ente è nato dalla fusione delle Camere di Commercio dell'Aquila e di Teramo- di seguito si rappresentano le iniziative realizzate dalle Camere di Commercio dell'Aquila e Teramo (oggi fuse) nei seguenti ambiti:

a) Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro – benessere organizzativo

La politica della gestione delle risorse umane, di entrambi gli Enti, si è fondata 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,

1. la già CCIAA di Teramo con delibera n. 56 del 9/04/2013 (aggiornato, annualmente, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs n.75/20)
2. la già CCIAA dell'Aquila con delibere n° 11 del 31/01/2013 e n° 118 del 26/10/2018

hanno aggiornato il proprio sistema di valutazione strutturato in maniera tale da privilegiare i risultati rispetto alla mera presenza.

Al fine di favorire il benessere organizzativo l'ex CCIAA di Teramo, in particolare, si è impegnata 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.

Gli enti attribuiscono alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. In particolare, la CCIAA di Teramo, ogni anno, ha approvato un piano di formazione che, in considerazione delle limitate risorse disponibili, ha tenuto 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, entrambi gli Enti, si sono impegnati a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- la fruizione del **part time**, attualmente utilizzato da n. 1 dipendente nella sede di Teramo e n° 1 all'Aquila.

- 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

La Camera di Commercio di Teramo 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 camerali che potranno beneficiare del rimborso delle spese sanitarie, sostenute nel corso del 2019, fino all'ammontare di € 400,00 ciascuno. A partire dal 2019 pertanto, è cessata l'erogazione del contributo alla Cassa Mutua da parte dell'Ente, mentre resta confermata l'agevolazione della fruizione delle prestazioni sanitarie.

Anche la CCIAA dell'Aquila ha istituito da anni una Cassa mutua, amministrata dai dipendenti, che opera con autonomia funzionale e gestisce le risorse finanziarie. Per l'anno 2020 l'Ente aquilano, con atto di Giunta n° 82 dell'1 ottobre 2020, ha deliberato di continuare il finanziamento alle borse di studio a favore dei figli di dipendenti ed alla Cassa Mutua interna, rimandando l'applicazione del precitato art. 72 rubricato "*Welfare integrativo*" del CCNL del 21.05.2018 alla costituenda CCIAA del Gran Sasso.

- stress lavoro correlato

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 la Camera di Commercio di Teramo è stata sempre impegnata 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.

Anche la CCIAA dell'Aquila è stata sempre impegnata al rispetto delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare, causa pandemia da COVID-19, è stato aggiornato il DVR e sono state adottate misure rigorose al fine di contemperare l'esigenza della tutela della salute dei lavoratori con quella di garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa congiuntamente al pieno soddisfacimento delle esigenze degli utenti.

c) Interventi diretti agli stakeholders

- Comitato Imprenditorialità Femminile

Sin dal 2000 è stato costituito il comitato imprenditorialità femminile della Camera di Commercio di Teramo il cui obiettivo è stato 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.

La Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia dovrà procedere alla costituzione di un nuovo Comitato.

d) **Analisi quali-quantitativa di genere**

La Camera di Commercio di Teramo non aveva ancora avviato il monitoraggio dell'organizzazione camerale anche in ottica di genere. Tale iniziativa era programmata nel piano delle azioni positive per i prossimi anni ed i relativi risultati avrebbero dovuto essere rappresentati 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.

La già CCIAA dell'Aquila ha curato la realizzazione di due indagini sul benessere organizzativo in due anni differenti.

Grado di attuazione delle azioni programmate per l'anno 2020

In questo paragrafo è possibile rappresentare solo grado di attuazione del Piano delle azioni positive . Il contenuto sarà riferimento agli obiettivi programmata dalla Camera di Commercio di Teramo, considerato la Camera di Commercio dell'Aquila non a predisposto il seguente documento. Per l'anno 2020 risultano completamente realizzate le iniziative programmate si seguito rappresentate:

Studi e indagini

Azione programmata n.1

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

Risultato conseguito azione n.1

Nel 2020 l'azione in oggetto non è stata realizzata. L'iniziativa deve essere realizzata con cadenza biennale a partire dal 2019 e proprio nel secondo semestre del 2019, la Camera di Commercio di Teramo, ha 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. La nuova indagine dovrà essere svolta nel 2021.

Azione programmata n.2

Azione 2 – intensificazione della partecipazione di genere ai corsi di formazione La presente azione si propone il consolidamento del monitoraggio dei dati in ottica di genere 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

Risultato conseguito azione n.2

I dati di genere relativi ai corsi di formazione Sono riportati nella relazione sulla performance e nel piano della performance.

Azione programmata n.3

Formazione e aggiornamento

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

Risultato conseguito azione n.3

Nel periodo gennaio/dicembre sono stati svolti n.24 corsi di formazione. Tutti i corsi sono stati svolti in webconference. Ai corsi hanno partecipato 12 donne e 7 maschi.

Azione programmata n.4

1.3 Presenza di genere nelle commissioni camerali

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

Risultato conseguito azione n.4

Nell'anno 2020 non son state costituite commissioni .

Azione programmata 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

Risultato conseguito azione n.5

L'iniziativa in oggetto è stata programmata per la prima volta nel piano approvato per il triennio 2020/2022 e dove essere realizzata nell'ambito di questo periodo. Non è stata realizzata nel 2020.

Azione programmata n.6

Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali ecc)

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 Annuale ogni qualvolta si verifica la situazione prospettata
	Tempistica	
	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 $\geq 100\%$
	FONTI 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.	

Risultato conseguito azione n.6

Nell'anno 2020 non si sono verificate le circostanze previste dall'iniziativa pertanto, la stessa può essere considerata svolta.

Azione programmata n.7

Azione n.7 = 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.

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

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Provvedimenti dirigenziali di concessione dei contributi

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

Risultato conseguito azione n.7

Al 30 settembre 2020, risultano assistite n.64 imprese. Il risultato previsto di fornire assistenza ad almeno 20 imprese risulta ampiamente conseguito.

Si precisa inoltre che , entro il 30 marzo 2020, il CUG della Camera di Commercio di Teramo ha proceduto alla predisposizione della relazione relativa all'anno precedente il 26 marzo 2020.

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 del Gran Sasso D'Italia 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.

Il presente piano rappresenta il primo documento adottato dall'Ente che si è costituito il 9 dicembre, a seguito della conclusione del processo di fusione tra la Camera di Commercio di Teramo e la Camera di Commercio dell'Aquila.

In attesa della nomina del CUG del nuovo Ente, il documento è stato predisposto con il supporto del CUG della Camera di Commercio di Teramo. Inoltre, in attesa delle definizioni dello Stato Patrimoniale iniziale e del preventivo economico per l'anno 2021, 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 delle Camere di Commercio. 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 e la pandemia che hanno comportato un'ulteriore riduzione delle disponibilità.

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 ne costituisce un allegato.

Le iniziative per il triennio 2021/2023 sono state programmate dalla Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia 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 dalla Camera di Commercio di Teramo nel 2019
	Tempistica	Con cadenza biennale, a partire dal 2022, 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 Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale

Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	Dato rilevato nel 2020 dalla Camere di Commercio di Teramo e dell'Aquila
	Tempistica	A decorrere dal 2021, 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 e Relazione sulla 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 <u>alla sede di lavoro</u>		
Responsabile:		Il Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2020 dalla Camera di Commercio di Teramo e dell'Aquila
	Tempistica	A decorrere dal 2021, 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 che sarà previsto nel preventivo relativo all'anno 2021.

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 Dirigenti Responsabile dell'Ufficio personale	
Attori coinvolti:	Ufficio personale	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2020 dalle CCIAA di Teramo e dell'Aquila
	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	Tutti le donne in possesso dei requisiti nominabili	
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 2021/2023 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	
Attori coinvolti:	Ufficio di segreteria per l'organizzazione dell'evento	
Misurazione	Base line	L'evento è organizzato per la prima volta non c'è un dato di partenza
	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		Tutte le donne dipendenti della CCIAA del Gran Sasso D'Italia ed altre donne partecipanti esterne all'Ente
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 e il Dirigente Responsabile dell'Ufficio personale
Attori coinvolti:		Ufficio personale
Misurazione	Base line	La misura é stata prevista per la prima volta nel 2020 dalla Camera di Commercio di Teramo
	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 >=100%
	Fonte dati	Ordini di servizio
Beneficiari: incidenza in termini di genere		I dipendenti della Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia in cui si registra un' incidenza del personale donna pari al 59,37%
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. Tali contributi potranno essere assicurati attraverso la predisposizione di specifici bandi destinati alle imprese femminili oppure con la predisposizione dei bandi destinati a tutte le tipologie di imprese. Inoltre verranno divulgate le opportunità per le imprese femminili nell'ambito di specifici progetti che l'Ente camerale ha attivato .		
Responsabile:	Dirigente dell'Area promozione	
Attori coinvolti:	Ufficio promozione	
Misurazione	Base line	Dato rilevato per l'anno 2020
	Tempistica	Ogni anno
	Indicatori:	Numero di imprese femminili assistite per l'erogazione di contributi per lo start up e per la ricerca i fonti d finanziamento e numero di imprese beneficiare di contributi da parte dell'Ente
	Risultato atteso:	Assicurare l'assistenza e/o l'erogazione di contributi 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 destinati alle imprese femminili e/o di bandi destinati a tutte le tipologie di imprese a valere sullo stanziamento previsto per l'anno 2021 nel conto relativo all'attività promozionale	

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

In tale ambito dovrebbero rientrare le iniziative volte alla costituzione i reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio. Per il triennio 2021-2023, considerato che la Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia si è costituita nel mese di dicembre u.s., al momento, per tale ambito, non è possibile prevedere obiettivi. Occorrerà attendere i documenti di programmazione.

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.itTale 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.**

P.O.L.A.

Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

Premessa

La prima bozza del POLA è stata predisposta sulla base dei seguenti documenti:

- le linee – guida approvate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con D.M. 9 dicembre 2020;
- del template ordinario messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le linee guida Unioncamere.

Nello specifico, occorre precisare che il Pola è un documento a partire dall'adozione del quale l'ente mette in fila la sequenza di fasi (preparatorie, relazionali, valutative, organizzative) contenute all'interno di esso e dal concorso attuativo delle quali dipende sia l'introduzione convincente ed efficace delle modalità di lavoro agile, sia un percorso di sviluppo a regime che, partendo appunto da un'introduzione su basi solide, lasci comprendere in modo chiaro come ed in che tempi si consoliderà tale modalità lavorativa;

Il Pola è, dunque, un documento programmatico, dal quale poter desumere in modo semplice e comprensibile criteri, regole, percorsi e fasi realizzative che (in modo organico per le diverse dimensioni funzionali all'attuazione del lavoro agile, vale a dire persone, strumenti, tecnologie, spazi) vedranno impegnata l'organizzazione per arrivare ad un assetto – per essa giudicato confacente - di un apporto lavorativo in tali forme.

Il Pola non vive di vita propria, ma ad esso si accompagnano ulteriori output, tra i quali l'adattamento alle novità del **regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi ed il protocollo sul lavoro agile** da sottoscrivere ascoltando e tenendo in considerazione il punto di vista delle rappresentanze sindacali.

Sulla base delle considerazioni sopra riportate, le linee – guida Unioncamere hanno evidenziato come la variabile "tempo" (31 gennaio 2021) è quella meno rilevante da considerare ai fini della predisposizione di un documento che non si risolva nella mera stesura di un testo che si limiti ad affermazioni generiche o mutuata dalla manualistica corrente. Al contrario le medesime linee - guida hanno suggerito di inserire, entro il 31 gennaio 2021, **come parte autonoma del piano della performance**, un documento (una sorta di prima versione del Pola) che si soffermi soltanto sulla situazione di partenza e sugli enunciati ed i propositi di fondo, non rimanendo sul generico ma neanche inserendo affermazioni puntuali su aspetti in relazione ai quali non si è ancora certi o convinti di come debbano essere definiti.

A tale proposito con un il 14 gennaio Unioncamere ha fornito:

- ✓ uno schema di prima versione del Pola
- ✓ un perimetro delle valutazioni da compiere per la stesura matura del Pola e delle prime indicazioni su alcune delle parti del piano stesso

Entro aprile-maggio , fornirà uno schema-tipo del Piano - da affidare al completamento dei contenuti a cura di ciascun ente – e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il presente documento è stato predisposto sulla base dello schema inviato il 14 gennaio. Non prevede il protocollo sul lavoro agile pertanto, al momento, non deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali.

Occorre inoltre precisare che il rinvio ad un momento successivo della predisposizione del documento completo è compatibile anche con la proroga al 30 aprile dello stato di emergenza disposta dal D.L. n.2/2021, considerato che il POLA potrà essere applicato solo al termine di tale periodo. Inoltre si precisa che, in base all'art 5 – comma 3 - del DPCM del 14 gennaio 2021, fino al 5 marzo 2021, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Tale percentuale rimane pari almeno al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in modalità agile.

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che con l'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* stabilisce che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015);

- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);

- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità”*

attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano". (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020).

- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Il 9 dicembre 2020 la Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia è stata costituita a seguito dalla fusione delle Camere di Commercio dell'Aquila e di Teramo. Le due camere accorpate si sono trovate, quindi, ad affrontare la pandemia da Covid 19 disgiuntamente, adottando provvedimenti utili all'organizzazione del lavoro in periodo emergenziale tenendo conto delle norme emanate dal governo.

A partire dal 12 marzo 2020, a seguito all'emanazione del DPCM 08/03/2020, le amministrazioni si sono trovate costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa.

Sono stati adottati, tenendo conto delle indicazioni di Unioncamere, delle **misure organizzative** per il lavoro agile "Smart Working" che sono stati trasmessi alle OO.SS. Con tali documenti sono stati stabiliti i principi, le responsabilità, le modalità e le procedure per favorire l'utilizzo del lavoro agile ai propri dipendenti come modalità ordinaria della prestazione lavorativa.

In questa prima fase, sono stati individuati, con specifici provvedimenti, i servizi indifferibili, il resto del personale è stato posto in lavoro agile dando, altresì, preferenza alle categorie individuate dai provvedimenti emanati nel 2020: lavoratori fragili, genitori con figli minori, coloro che si avvalgono di mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro ecc.

Per consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa attraverso tale modalità si è provveduto all'attivazione, per ciascun dipendente, del collegamento VPN fornito da Infocamere e del trasferimento delle chiamate dal telefono dell'ufficio a quello personale (per la sede dell'Aquila) e a quello di servizio (per la sede di Teramo) .

A seguito del DL 34/2020 (decreto rilancio) e delle modifiche introdotte dalla legge di conversione n. 77/2020, con decorrenza 15 settembre e fino al 31 dicembre 2020, venendo meno l'art. 87 c. 1 lett. a del DL 18/2020, è caduto definitivamente l'obbligo di limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza. Le camere, anche su indicazione di Unioncamere, hanno assicurato lo svolgimento dell'attività in modalità da remoto al 50% del personale tenendo conto anche delle esigenze di tipo funzionale con soluzioni di tipo trasversale (presenze giornaliere in tutti gli uffici, con alternanza dei componenti) o verticale (alternanza di attività). Il calendario delle presenze è stato organizzato con cadenza settimanale (per la sede de L'Aquila) e mensile (per la sede di Teramo) rispettando, comunque, la media del 50% del personale in presenza.

In questa fase, entrambe le camere, non hanno proceduto alla mappatura delle attività da svolgere in modalità agile, ma la percentuale del 50% è stata calcolata su tutto il personale in servizio.

Nel prospetto che segue si rappresentano le percentuali del personale in smart working o non presente relativamente ai mesi di marzo, agosto e dicembre.

MESE	TOT. GIORN. LAVORATE	TOT. GIORN. S.W.	% S.W.
GENNAIO	1254	0	0,00%
MARZO (SW DAL 12)	1272	718	56,45%
AGOSTO	1432	889	62,08%
DICEMBRE	1382	546	39,51%

L'esperienza fin qui svolta da entrambe le camere è stata conseguenza della necessità di rispettare le disposizioni che si sono succedute nel periodo di pandemia tutt'ora in corso. Gli enti, grazie al supporto della società in house Infocamere e all'avanzato livello di digitalizzazione dei processi camerati, sono riusciti, sin dal mese di marzo, a dotare i dipendenti degli strumenti e dei collegamenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto. Gli Enti hanno assicurato lo svolgimento di tutte le attività lavorative, sia di quelle da svolgere in presenza che quelle di back-office.

Tale situazione ha comunque fatto registrare delle criticità organizzative ed un disorientamento dei dipendenti che si sono trovati ad affrontare questa nuova tipologia di lavoro senza una adeguata preparazione. Gli enti hanno comunque assicurato, attraverso il proprio referente informatico, una continua e qualificata assistenza da remoto per le problematiche relative all'uso degli applicativi e degli strumenti informatici.

Le criticità rilevate sono state le seguenti:

- difficoltà di veicolazione e coordinamento dei dati e delle informazioni relative allo svolgimento di attività che presuppongono la collaborazione di più soggetti.
- l'assistenza telefonica agli utenti;
- lo svolgimento di riunioni e incontri in modalità remota. In quest'ultimo caso, anche se dotati delle degli strumenti necessari, non sempre il risultato ottenuto è stato in linea con le aspettative.

E' stato invece possibile riscontrare una maggiore produttività per le attività di back-office rispetto allo svolgimento delle stesse in presenza.

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

In base a quanto stabilito nel template ordinario approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in questa sezione occorre descrivere, in modo sintetico, le scelte organizzative che intende operare per promuovere il ricorso al lavoro agile.

Preliminarmente si precisa che, con il lavoro agile, la Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia intende perseguire essenzialmente i seguenti obiettivi :

- Diffondere modalità di lavoro orientate ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

Non da ultimo, lo svolgimento in modalità agile della prestazione lavorativa deve consentire il conseguimento di economie di spesa.

Misure Organizzative

A) Attività che possono essere svolte in modalità agile

La normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020).

In primo luogo l'ente ha proceduto alla individuazione delle attività che possono essere svolte in smart working . L'individuazione è stata effettuata attraverso l'analisi delle caratteristiche di fondo delle attività da svolgere:

Sono stati distinti:

- compiti di natura individuale che possono essere svolti anche in maniera più agevole, lontano dall'ufficio;
- i compiti che richiedono frequenti interazioni con colleghi o altri uffici che sono più agevolmente svolti in presenza;
- le attività che richiedono un ricorso frequente ad applicativi, banche dati e repository, l'accesso ai quali da remoto rallenta il processo produttivo;
- le attività per lo svolgimento delle quali è richiesta una consultazione continua di documenti cartacei.

Più in generale, sono state escluse dal lavoro agile le attività la cui esecuzione da remoto implica comunque scostamenti "in negativo" della produzione lavorativa rispetto allo svolgimento in presenza

Dall'analisi effettuata, analiticamente rappresentata nel prospetto di seguito rappresentato emerge che quasi tutte le attività possono essere svolte in modalità agile a esclusione :

- delle attività Dirigenziali e di coordinamento;
- delle attività di segreteria e supporto agli organi camerali;
- delle attività di sportello;
- delle attività ispettive svolte dall'ufficio metrico;
- dell'attività di mediazione;
- delle attività svolte dal personale ausiliario.

LAVORO A DISTANZA: ORGANIZZAZIONE SU BASE SETTIMANALE			
SERVIZIO/ UNITA' ORGANIZZATIVA	UNITA' ORGANIZZATIVA	DETTAGLIO ATTIVITA' LAVORABILI A DISTANZA	LAVORO A DISTANZA
SEGRETARIO GENERALE – Area 1			NO
	A1 - Affari Generali e Segreteria Organi	SEGRETERIA	NO
		SEGRETERIA PRESIDENZA	NO
CONSERVATORE – Area 2		CONSERVATORE	NO
	B1 – Registro Imprese - Firma Digitale – A.Q.I.	COORDINAMENTO (PO)	NO
		AQ_RI_FRONT_OFFICE	NO
		AQ_RI_BACK_OFFICE	SI
		TE_RI_FRONT_OFFICE	NO
		TE_RI_BACK_OFFICE	SI
		FIRMA DIGITALE	NO
		CARTE TACHIGRAFICHE	SI
		PERITI/ESPERTI SANZIONI	SI
DIRIGENTE AREA 3 Econ. – Finanz.		DIRIGENTE	NO
	C4 – Risorse Umane – Diritto Annuale	DIRITTO ANNUALE	SI
		PERSONALE	SI
	C3 – Ragioneria e Bilancio	CONTABILITA'	SI
	C5 – Provveditorato e Ricostruzione	PROVVEDITORE (P.O.)	NO
		PORTINERIA	NO
	C1 – Servizi Informatici e rapporti con Infocamere	SERVIZI INFORMATICI	NO
	C2 – Protocollo Informatico, flussi documentali	PROTOCOLLO	SI
DIRIGENTE AREA 4 Prom. Econ. Regol. del Mercato		DIRIGENTE	NO
	D1 – Promozione economica generale		SI

	D2 – Metrologia legale, Sicurezza Prodotti e Sanzioni 689/1981 – Progetto PID	COORDINAMENTO (PO)	NO
		METRICO	NO
		SANZIONI UPICA	SI
		CONCILIAZIONE	NO
		PROTESTI	NO
		BREVETTI	NO
		ALBO GESTORI RIFIUTI	SI

Anche sulla base dell'esperienza maturata negli ultimi mesi, per lo svolgimento delle attività in modalità agile dovranno essere assicurate le seguenti condizioni:

- la dotazione dei dipendenti delle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- la disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), della strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- occorrerà procedere ad una attenta distribuzione delle giornate di presenza e di lavoro a distanza tenendo presente che può essere ricompresa da un minimo di una giornata ad un massimo di quattro giornate in presenza, se articolata su base settimanale, e così specularmente su base mensile.

B) REQUISITI TECNOLOGICI

Come rappresentato nella sezione relativa allo stato di attuazione, l'ente ha già dotato la quasi totalità del personale delle strumentazioni tecnologiche necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività in remoto. Come ulteriore obiettivo dell'ente occorrerà monitorare che il posto di lavoro "casalingo" sia perfettamente adeguato ed in linea con quello dell'ufficio .

C) SCELTE LOGISTICHE DI RIDEFINIZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO

Occorrerà procedere alla riorganizzazione e razionalizzazione degli spazi di lavoro tenuto conto che la maggior parte del personale sarà in smart-working e che l'ufficio dovrà essere configurato come luogo di incontro e di relazione .

D) PROGRAMMA FORMATIVO

L'attivazione a regime del lavoro agile necessiterà della programmazione di un piano formativo distinto per i dipendenti e per i dirigenti. Tale piano sarà attivato nei limiti della disponibilità finanziaria dell'ente e riguarderà il seguenti temi:

- Piano formativo per i dirigenti

relativamente ai dirigenti verrà pianificata la partecipazione a corsi di comunicazione, dialogo/ascolto a distanza, finalizzati a fornire gli strumenti necessari per la gestione ed il coordinamento dei propri

collaboratori a distanza nonché per la gestione ed il monitoraggio delle attività dagli stessi svolte finalizzato ad assicurare il mantenimento qualitativo/quantitativo dei servizi.

- Piano Formativo per i dipendenti

relativamente ai dipendenti verrà pianificata la partecipazione a corsi tesi a potenziare le competenze digitali e ad assicurare un'adeguata autonomia e capacità di governo del piano di lavoro in presenza di contatti e relazioni ridotte con capi e colleghi.

Misurazione e valutazione della performance dei dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa in modalità agile

Il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Camera di Commercio di Teramo e dell'Aquila è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte all'interno dell'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico.

A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili allo schema illustrato nelle linee guida del sistema di misurazione e valutazione.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance a cui il presente Piano è collegato che il Dirigente dovrà monitorare secondo le tempistiche previste dalla norma finalizzate a verificare la produttività del collaboratore e la prosecuzione da parte dello stesso dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Nel nuovo sistema di misurazione e valutazione che sarà approvato per la Camera di Commercio del Gran Sasso D'Italia a disciplina di dettaglio relativa alla performance per l'anno 2021 si dovrà tenere conto che il lavoratore agile dovrà assicurare specifici comportamenti che caratterizzano tale modalità di lavoro e pertanto dovrà essere prevista l'obbligatoria assegnazione del comportamento "smart worker" e "distance manager" per tutto il personale coinvolto.