



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

CCIAA di Foggia

Il Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028

[Approvato con deliberazione di Giunta n. 1 del 30/01/2026](#)
[e aggiornato con deliberazione di Giunta n. 68 del 28/07/2026](#)



SOMMARIO

Premessa	1
1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 - Mission della CCIAA	4
1.2 – Perimetro delle attività svolte	5
1.3 – Descrizione della struttura organizzativa	7
1.4 – Le risorse economiche disponibili	12
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	15
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	20
3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici	20
3.2 – Performance operativa	30
3.3 – Pari opportunità	45
3.4 – Inclusione e accessibilità	47
3.5 – Performance individuale	48
3.6 – Rischi corruttivi e trasparenza	49
4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO	61
4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa	61
4.2 – Organizzazione del lavoro agile	63
4.3 – Semplificazione delle procedure	65
4.4 – Fabbisogni di personale	68
4.5 – Piano della formazione	80
5. MONITORAGGIO	84



Premessa

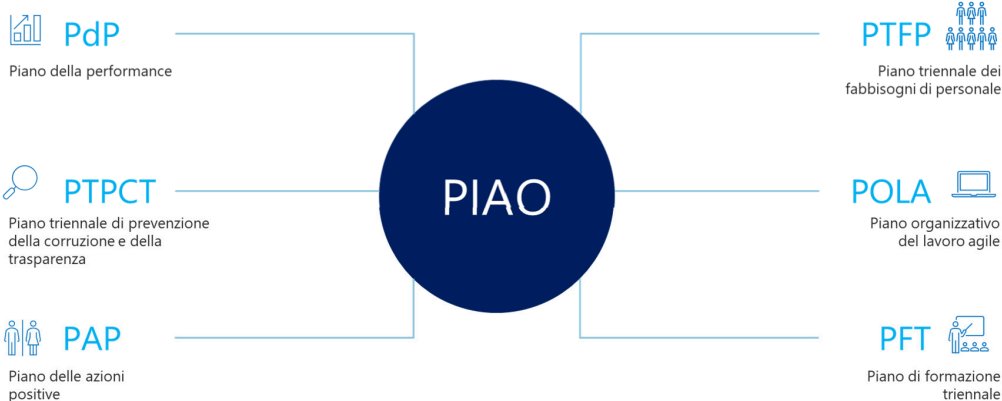
Previsto dall'articolo 6 del D.L. 80/2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione e governance che, a partire dal 2022, le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti¹ sono tenute ad adottare in sostituzione dei Piani previsti dai precedenti interventi normativi afferenti diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

La Camera di commercio di Foggia, nonostante abbia meno di 50 dipendenti, adotta già dal 2022 il PIAO al fine di rendere la programmazione maggiormente organica e coerente in tutte le sue parti.

Logica di pianificazione integrata e processo di elaborazione

Il PIAO è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale che, in base a quanto richiesto dalla normativa, descrive:

- gli obiettivi strategici e operativi della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;



- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il presente documento è stato predisposto in conformità alle Linee guida messe a disposizione nel

¹ Per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è stata prevista una formulazione semplificata, sulla base di uno "schema tipo". Infatti, nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022, è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce all'art. 6 le "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".



2022 da Unioncamere a tutte le Camere di commercio.

Sebbene a dicembre 2025 il Dipartimento della Funzione pubblica abbia predisposto delle Linee guida sulla predisposizione del PIAO, la specificità istituzionale delle CCIAA e il conseguente profilo di autonomia suggerisce di procedere per il documento relativo al triennio 2026-28 in continuità con quanto già fatto negli esercizi precedenti, nelle more dell'aggiornamento delle Linee guida Unioncamere che presumibilmente avverrà nel corso dell'anno, previa interlocuzione tra Unioncamere e il Dipartimento della Funzione pubblica, e che potrà quindi essere utilizzato per il successivo ciclo 2027-29.

Nella stesura del PIAO si è tenuto conto delle diverse fonti normative e indirizzi nelle materie interessate. Di seguito si riportano i principali riferimenti, suddivisi in base ai vari temi.

Ciclo della performance

- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- Linee guida n. 1 e n. 2 del Dipartimento della Funzione pubblica
- Linee guida Unioncamere in materia di Piano della performance per le CCIAA
- Linee guida Unioncamere in materia di Sistema di misurazione e valutazione per le CCIAA
- Definizione e aggiornamento degli obiettivi comuni per le Camere di commercio – annualità 2026

Anticorruzione e trasparenza

- Legge 190/2012, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione
- D. Lgs. n. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016
- Delibera ANAC n. n. 605 del 19 dicembre 2022
- DPR n. 81/2023 (modifica del DPR 62/2013 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici)
- KIT Anticorruzione di Unioncamere per le CCIAA
- PNA 2025

Pari opportunità

- D.lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche, emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione

Lavoro agile

- 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"
- "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)" D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 263, comma 4 bis, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77
- Decreto Ministeriale POLA 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione
- CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022



- Art. 1 comma 306, Legge 197/2022 Legge di bilancio 2023
- Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"
- DPR 81/2021 - "Regolamento in materia di notifiche degli incidenti aventi impatto su reti, sistemi informativi e servizi informatici di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133, e di misure volte a garantire elevati livelli di sicurezza"
- Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, rubricata "Lavoro Agile"

Fabbisogni del personale

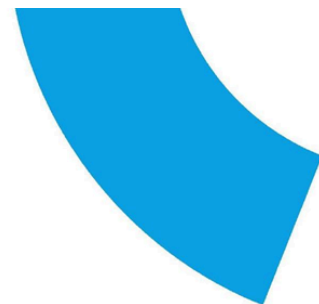
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e ss.mm.ii. (in particolare, l'articolo 6 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6-ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale")
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dalla Funzione Pubblica l'8 agosto 2022

Inclusione e accessibilità

- D.lgs. 222/2023 - "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità", in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227"
- Nota informativa Unioncamere del 29.01.2024 sul D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222

Formazione del personale

- D.lgs.165/2001
- Circolare della Funzione Pubblica n. 10/2010
- CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022
- CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
- Direttive del Ministro della Pubblica amministrazione rispettivamente del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025.



1. IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 – Mission della CCIAA

La CCIAA di Foggia, 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.

In particolare, la CCIAA di Foggia vuole avere un ruolo propulsivo per lo sviluppo locale anche attraverso attenti processi di regolazione del mercato e puntando ad incrementare la competitività delle imprese.

La Camera, considerandosi un'istituzione al servizio del "sistema economico" di riferimento, ritiene essenziali gli interventi a favore dello sviluppo locale inteso come economico, sociale e culturale. In questo senso agisce anche nell'interesse dei bisogni dei consumatori e di tutti i cittadini.

L'Ente, oltre a consolidare le relazioni con tutto il Sistema camerale (le altre CCIAA italiane e all'estero, quelle estere in Italia, l'Unione nazionale e le Unioni regionali), intende continuare a sviluppare e potenziare le relazioni istituzionali territoriali attraverso la creazione di un network con Istituzioni e PPAA locali, Associazioni di categoria, Università e Scuole nonché Società partecipate così da elaborare strategie e definire azioni di intervento per favorire politiche di promozione e sviluppo del territorio.

La Camera di commercio di Foggia realizza le proprie attività nell'ambito di un Sistema che favorisce la condivisione del know-how e delle competenze per creare e promuovere iniziative progettuali congiunte, la cui realizzazione in autonomia ne potrebbe compromettere il successo e l'efficacia.



MISSION

Ente propositivo e innovativo in grado di fornire sostegno ai progetti di promozione e sviluppo del sistema economico della provincia



VISION

Valorizzare l'intero territorio con tutte le sue ricchezze, affiancare le imprese per affrontare le sfide imposte dal mercato garantendo una presenza forte ed autorevole sul territorio quale soggetto pubblico in grado di catalizzare e coordinare interventi e risorse a vantaggio dell'intera collettività



1.2 – Perimetro delle attività svolte

La Camera di Commercio di Foggia è prima di tutto l'interlocutore delle imprese che insistono sul territorio e delle categorie economiche che le rappresentano.

Essa svolge funzioni di supporto e promozione degli interessi generali delle imprese e delle economie locali anche attraverso l'**azienda speciale CE.S.AN.**

A seguito della riforma², oggi le funzioni svolte dagli enti camerali sono riconducibili ad otto temi come indicati di seguito.



²La riforma è stata attuata con il D. Lgs. 219/2016, a modifica della Legge 580/1993, poi nel marzo 2019 con il DM 7 "Decreto servizi" sono stati apportati ulteriori aggiornamenti che hanno ridefinito l'intero paniere di attività del sistema camerale e dal DL 14 agosto 2020 N. 104 (Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia) recante tra l'altro, una modifica dell'articolo 2 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 lettera a) al comma 4 e comma 5 relativo alla costituzione di società e/o sottoscrizione di quote/ azioni in società da parte delle Camere di Commercio, ha modificato e precisato le competenze delle CCIAA.



Per fornire un'idea più chiara delle attività svolte dalla CCIAA, si riporta di seguito la Mappa sintetica delle attività camerali, aggiornata nel 2023 e in vigore dal 1° Gennaio 2024..

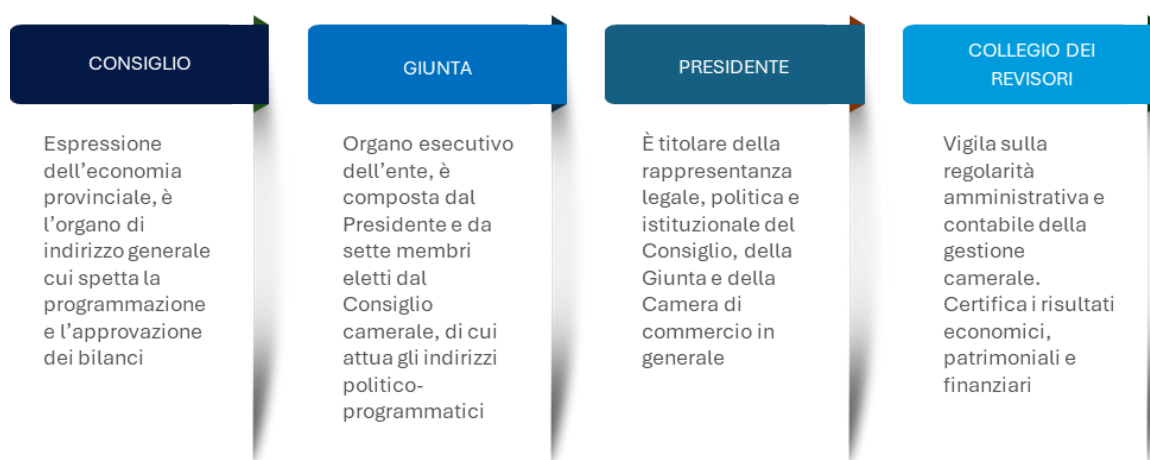
	Macro Funzione	Macro-processo	Processo	
P R O C E S S I I N T E R N I	A Governo camerale	A1 Performance management, compliance e organizzazione	A1.1	Pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
			A1.2	Compliance normativa
			A1.3	Organizzazione camerale
		A2 Organi camerali, rapporti istituzionali e relazioni con il sistema allargato	A2.1	Gestione e supporto organi
			A2.2	Promozione e sviluppo dei servizi camerali
			A2.3	Protocollo e gestione documentale
	A3 Comunicazione	A3.1	Comunicazione	
	B Processi di supporto	B1 Risorse umane	B1.1	Gestione del personale
		B2 Acquisti, patrimonio e servizi di sede	B2.1	Acquisti
			B2.2	Patrimonio e servizi di sede
B3 Bilancio e finanza		B3.1	Diritto annuale	
		B3.2	Contabilità e finanza	
P R O C E S S I P R I M A R I	C Trasparenza, semplificazione e tutela	C1 Semplificazione e trasparenza	C1.1	Gestione del Registro delle imprese, albi ed elenchi
			C1.2	Gestione SUAP
		C2 Tutela e regolazione	C2.1	Tutela della proprietà industriale
			C2.2	Tutela della fede pubblica e del consumatore e regolazione del mercato
			C2.3	Informazione, vigilanza e controllo su sicurezza e conformità dei prodotti
			C2.4	Sanzioni amministrative
			C2.5	Metrologia legale
			C2.6	Registro nazionale dei protesti
			C2.7	Servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi
			C2.8	Rilevazione prezzi/tariffe e borse merci
	C2.9	Gestione controlli prodotti delle filiere del Made in Italy e organismi di controllo		
	D Sviluppo della competitività	D1 Internazionalizzazione	D1.1	Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
			D1.2	Servizi certificativi per l'export
		D2 Digitalizzazione	D2.1	Servizi per la digitalizzazione delle imprese (gestione Punti Impresa digitale)
			D2.2	Servizi connessi all'agenda digitale
		D3 Turismo e cultura	D3.1	Iniziative a sostegno del turismo, della cultura e delle eccellenze territoriali
		D4 Orientamento al mondo del lavoro e alla nuova imprenditorialità	D4.1	Servizi per l'accesso al mondo del lavoro
			D4.2	Orientamento alla creazione d'impresa
			D4.3	Certificazione competenze
		D5 Ambiente, Energia e Sviluppo sostenibile	D5.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo sostenibile
D5.2			Tenuta albo gestori ambientali	
D5.3	Pratiche ambientali e tenuta registri in materia ambientale			
D6 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti	D6.1	Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa		
	D6.2	Qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni		
	D6.3	Tutela della legalità e contrasto alla criminalità		
	D6.4	Osservatori economici e rilevazioni statistiche		



1.3 – Descrizione della struttura organizzativa

ORGANI

L'indirizzo politico della Camera di commercio è in capo al Consiglio camerale, in cui siedono i rappresentanti delle categorie economiche del territorio e nel cui seno vengono nominati i membri della Giunta e il Presidente. A questi organi, si affianca il Collegio dei revisori dei conti.



Con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 236 del 24 maggio 2024 è stato nominato il nuovo Consiglio della Camera di commercio di Foggia che si è insediato il 6 giugno 2024 e in tale giorno ha eletto all'unanimità il **Consigliere Giuseppe Di Carlo quale Presidente dell'Ente**.

Nel primo semestre dell'anno 2026, la composizione del Consiglio camerale ha registrato alcune variazioni a seguito delle dimissioni rassegnate da tre consiglieri e del conseguente avvio delle procedure di sostituzione previste dalla normativa. Nello specifico, per il settore "Artigianato", a seguito delle dimissioni di Antonio Salvatore Trombetta, il Presidente della Giunta Regionale ha nominato in sua sostituzione Antonio Nunzianta con D.P.G.R. n. 127 del 10 marzo 2026, provvedimento successivamente rettificato per un mero errore materiale con D.P.G.R. n. 141.

Per quanto attiene alla rappresentanza dei "Liberi professionisti", in sostituzione del dimissionario Giuseppe Senerchia, è stato nominato Roberto Palmieri con D.P.G.R. n. 228 del 23 aprile 2026. Infine, per il settore "Agricoltura", a seguito delle dimissioni di Marino Pilati, è subentrato quale nuovo componente Mario de Matteo, nominato formalmente con D.P.G.R. del 6 maggio 2026.



1	altri settori	⇒ Giuseppe Di Carlo (Presidente dal 6 giugno 2024)
5	commercio	⇒ Maria Antonietta Armillotta ⇒ Luigi Giannatempo {componente di Giunta} ⇒ Lucia Rosa La Torre ⇒ Daniela Mazzeo {componente di Giunta} ⇒ Antonio Metauro {componente di Giunta}
5	agricoltura	⇒ Mario De Matteo {Vicepresidente} ⇒ Alfonso Guerra ⇒ Roberto Gugliotti ⇒ Pellegrino Mercuri ⇒ Filippo Schiavone {componente di Giunta}
3	industria	⇒ Ivano Chierici {componente di Giunta} ⇒ Fabrizio Fantini ⇒ Eliseo Antonio Zanasi
2	servizi alle imprese	⇒ Pio Michele De Girolamo ⇒ Alessia Di Franza
2	artigianato	⇒ Antonio Nunziante {componente di Giunta} ⇒ Vincenzo Simeone
1	turismo	⇒ Girolamo Notarangelo
1	trasporti e spedizioni	⇒ Alfonso De Pellegrino
1	credito e assicurazioni	⇒ Luca Aversano
1	cooperazione	⇒ Carla Calabrese
1	consumatori	⇒ Giacinto Luca Maggio
1	organizzazioni sindacali	⇒ Carla Costantino
1	professionisti	⇒ Roberto Palmieri

La composizione del Collegio dei Revisori dei Conti per il quadriennio 2023-2027 è la seguente:

Composizione del Collegio dei Revisori dei Conti	
Presidente	Dott.ssa Raffaella Leone – designato dal MEF
Componenti effettivi	Dott. Antonio Dello Iacovo – designato dal MIMIT Dott. Luigi Maida – designato dalla Regione Puglia

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. La Giunta camerale con deliberazione n. 48 del 16 luglio 2024, a conclusione della procedura di valutazione comparativa effettuata tra i candidati che hanno presentato domanda, ai sensi dell'art. 14bis del D.Lgs 150/2009 e del Regolamento camerale, ha confermato Titolare dell'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico della Performance della Camera di commercio di Foggia, per il periodo luglio 2024 - luglio 2027, con decorrenza dalla data di insediamento, il Prof. Avv. Ubaldo Comite.

ORGANIGRAMMA

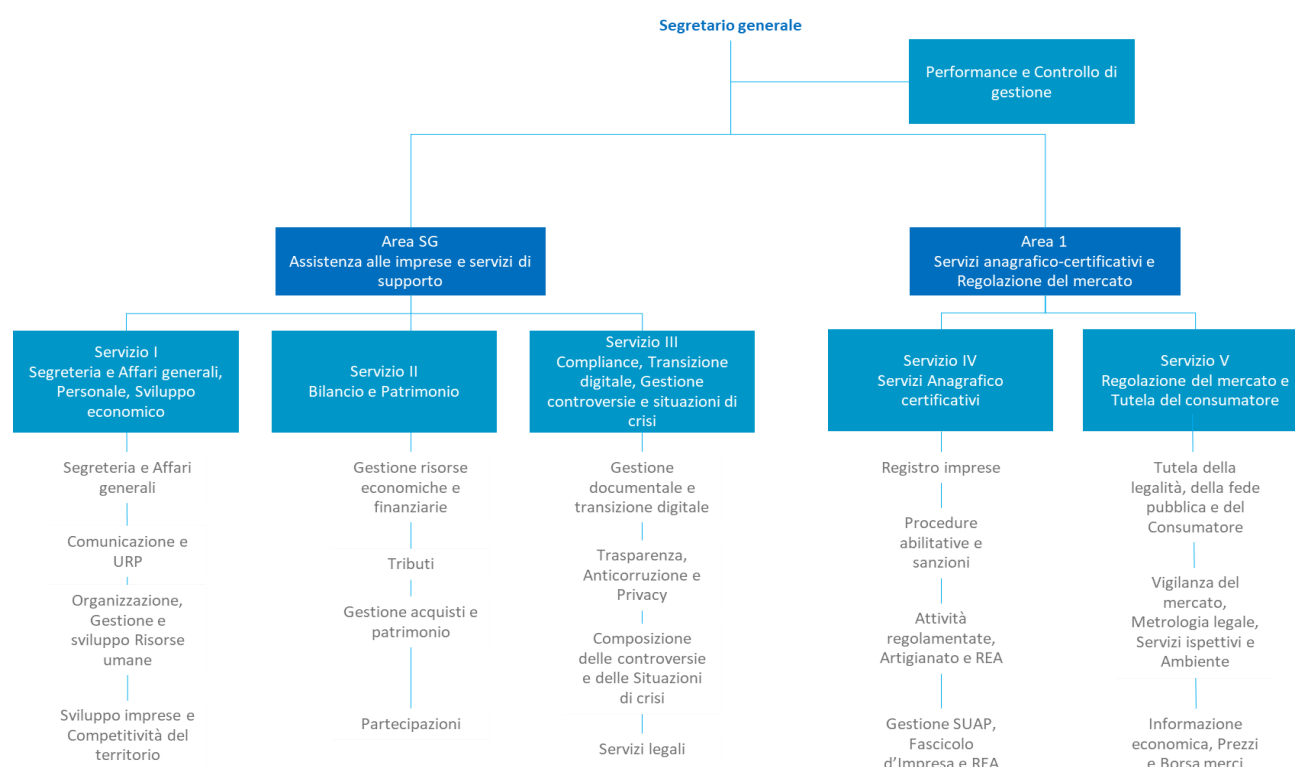
Il Segretario Generale è al vertice della struttura amministrativa, incaricato della gestione operativa dell'Ente. Questi è designato dalla Giunta camerale ed è nominato dal Ministero dello Sviluppo Economico.

L'attuale struttura organizzativa è stata approvata dalla Giunta con deliberazione n. 4 del 23/01/2025, successivamente strutturata dal Segretario Generale con propria Determinazione n. 220 del 12/05/2025.

E' articolata in 2 Aree dirigenziali e 1 Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Segretario Generale. Le Aree sono a loro volta suddivise in 5 Servizi e 19 Uffici.

L'Area SG "Assistenza alle imprese e servizi di Supporto", comprende le funzioni relative all'assistenza alle imprese e sviluppo del territorio, nonché i servizi amministrativi interni. L'Area I comprende i Servizi anagrafico-certificativi e la Regolazione del mercato.

Entrambe le Aree sono affidate ad interim al Segretario Generale in mancanza di ulteriori figure dirigenziali. La gestione dei vari Servizi è affidata a funzionari camerali cui è attribuita la titolarità di Elevate qualificazioni.



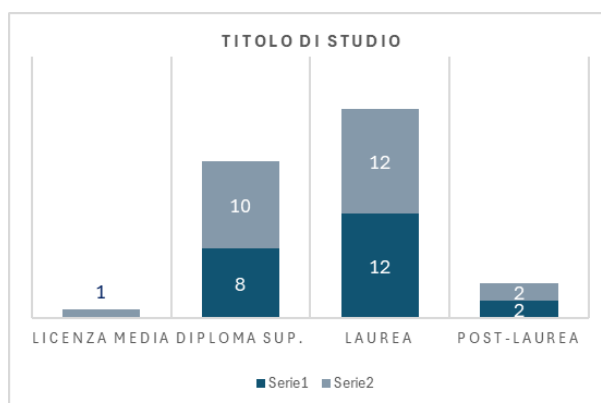
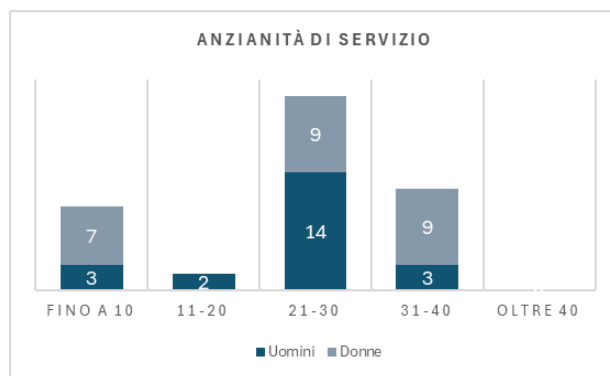
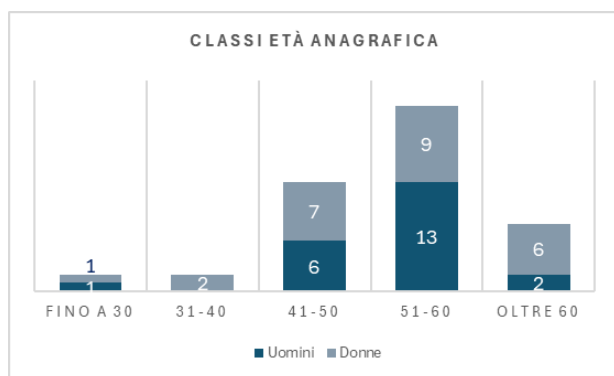
LIVELLI ORGANIZZATIVI

La Camera di commercio di Foggia conta attualmente 47 dipendenti a tempo indeterminato.

Personale in servizio per categoria e genere (01/01/2026)				
	UOMINI	DONNE	TOTALE	di cui a tempo indeterminato
Segretario generale	0	1	1	100%
Dirigenti	0	0	0	100%
Funzionari e EQ	10	11	21	100%
Istruttori	12	12	24	100%
Operatori esperti	0	1	1	100%
Operatori	0	0	0	100%
TOTALE	22	25	47	100%

La maggior parte dei dipendenti si concentra nella classe di età tra i 51 e i 60 anni (46,82%). Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, il maggior numero dei dipendenti si concentra nelle classi "21-30 anni" (48,9%).

Il 52,2% del personale rientra nell'Area di inquadramento "Istruttore" e il 59,6% ha un titolo di studio pari o superiore alla laurea.



Oltre al personale a tempo indeterminato, nella Camera di commercio è presente anche personale esterno (3 persone in somministrazione). Inoltre, l'ente si avvale anche della propria Azienda Speciale Ce.S.An con una dotazione organica di 7 unità.

Di seguito il personale assegnato alle singole Unità organizzative.

Dotazione di personale per area e servizi al 01/01/2026*		
Area	Servizio	Personale a tempo indeterminato
Area SG Assistenza alle imprese e servizi di supporto	Servizio I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico	12
	Servizio II - Bilancio e Patrimonio	8
	Servizio III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e situazioni di crisi	6
Area I Servizi anagrafico-certificativi e Regolazione del mercato	Servizio IV - Servizi Anagrafico - certificativi	12
	Servizio V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore	7
Staff	Performance e Controllo di gestione	1
TOTALE		46

*Escluso il Segretario generale

La Camera di Commercio di Foggia si avvale, inoltre, delle professionalità presenti nella sua Azienda Speciale Ce.S.An, che si occupa prevalentemente della promozione e sviluppo del territorio e di supportare la Camera per i propri servizi.

L'Azienda Speciale Ce.S.An Centro Studi e Animazione Economica

Il Ce.S.An, Centro Studi e Animazione Economica, opera nell'ambito degli indirizzi programmatici della CCIAA e in stretta aderenza alle direttive del Consiglio e della Giunta Camerale assicurando il coordinamento fra la propria attività e lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente.

Ha la particolare finalità di attuare, sui mercati nazionali ed internazionali, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, le attività promozionali di cui all'art. 2 della Legge 580/1993 nella circoscrizione territoriale di competenza della CCIAA di Foggia, oltre che svolgere ogni altra attività di ausilio alla stessa nel perseguimento dei propri fini istituzionali, limitando le attività in regime di libera concorrenza a quelle strettamente indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali del sistema camerale.

1.4 – Le risorse economiche disponibili

La Camera di Foggia nonostante la drastica riduzione del diritto annuale – diminuito del 50% a seguito della riforma – è riuscita negli anni a mantenere un equilibrio economico positivo. Questo risultato è stato possibile grazie a un importante processo di riorganizzazione sia interna che delle aziende speciali, che ha consentito all'Ente non solo di garantire la sostenibilità del proprio bilancio, ma anche di destinare una parte significativa delle risorse a sostegno dello sviluppo del territorio, inoltre, è stato avviato un percorso di valorizzazione del patrimonio immobilizzato della Camera di Commercio di Foggia.

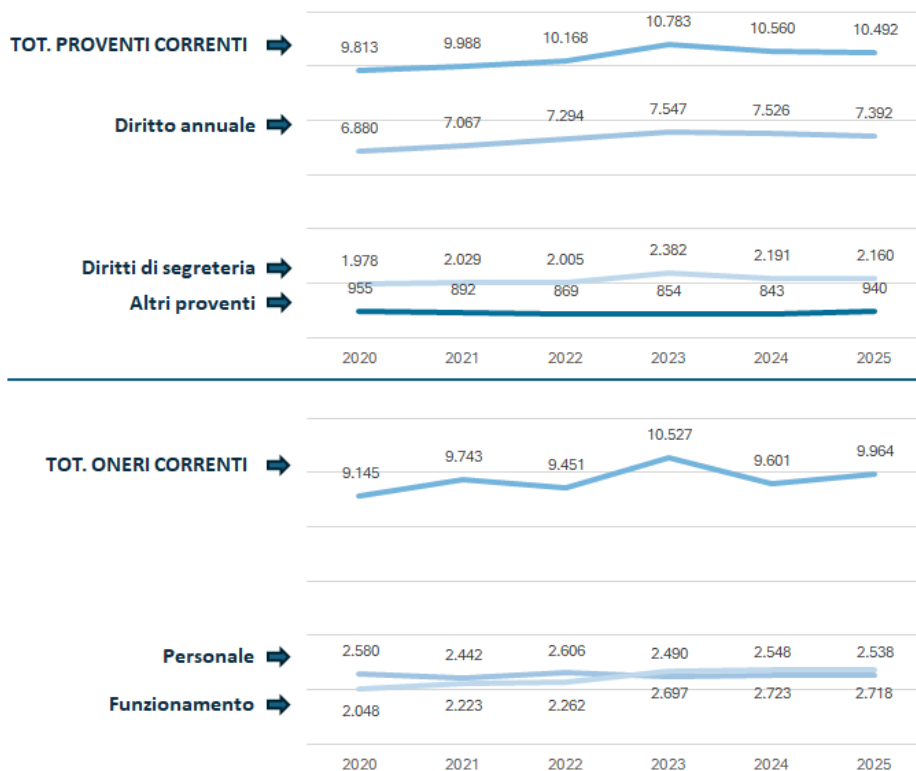
Guardando alla dinamica ed alla composizione dei proventi correnti, il diritto annuale costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali; si evidenzia che per l'anno 2024 esso ha rappresentato circa il 71% dei proventi correnti.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2020-Preventivo 2026 – valori in euro)

	2020	2021	2022	2023	2024	Con. 2025	Prev. agg. 2026
Diritto annuale	6.879.546	7.066.975	7.294.094	7.546.909	7.526.385	7.392.775	7.365.358
Diritti di segreteria	1.978.119	2.028.532	2.005.490	2.382.338	2.190.805	2.160.233	2.212.100
Contributi, trasferimenti e altre entrate	487.027	392.134	308.251	159.001	101.153	204.425	698.803
Proventi gestione di servizi	436.445	520.300	529.100	737.551	743.040	748.148	922.500
Variazioni rimanenze	31.724	- 19.936	30.736	- 42.703	-1.328	-13.446	0
Proventi correnti	9.812.861	9.988.005	10.167.670	10.783.095	10.560.054	10.492.134	11.198.761
Personale	2.579.900	2.442.110	2.605.656	2.490.492	2.547.543	2.538.874	2.861.420
Costi di funzionamento	2.047.803	2.222.949	2.261.842	2.697.206	2.723.332	2.718.285	3.025.683
Interventi economici	1.731.496	2.208.097	1.921.660	2.239.450	1.677.129	2.264.203	3.398.664
Ammortamenti e accantonamenti	2.785.521	2.870.320	2.661.957	3.099.833	2.653.177	2.443.137	2.358.409
Oneri correnti	9.144.721	9.743.476	9.451.115	10.526.982	9.601.181	9.964.499	11.644.176
Risultato Gestione corrente	668.140	244.529	716.555	256.113	958.872	527.635	-445.415
Risultato Gestione finanziaria	- 205.575	- 206.827	- 184.574	-160.238	-136.119	-99.554	-86.585
Risultato Gestione straordinaria	149.090	166.349	1.090.271	1.063.080	393.179	269.959	32.000
Rettifiche Attivo patrimoniale	- 766	- 4.132	0	0	-12.012,11	-884,80	0
Risultato economico della gestione	610.889	199.919	1.622.252	1.158.954	1.203.920	697.155	-500.000



Trend proventi e oneri correnti (2020-2025)

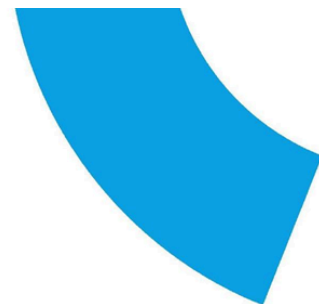


Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2021 - 2025 - valori in euro)

	2021	2022	2023	2024	2025
Immobilizzazioni immateriali	0	0	22.860	17.780	12.700
Immobilizzazioni materiali	31.258.669	30.850.497	30.449.190	30.175.546	30.045.385
Immobilizzazioni finanziarie	850.915	807.338	719.739	798.252	741.666
Immobilizzazioni totali	32.109.584	31.657.835	31.191.790	30.991.579	30.799.751
Rimanenze	38.915	70.375	27.671	26.343	12.897
Crediti di funzionamento	3.154.668	4.180.364	4.363.044	4.203.324	3.989.595
Disponibilità liquide	6.137.724	6.975.027	7.860.052	8.239.479	93376.507
Attivo circolante	9.331.306	11.225.766	12.250.768	12.469.146	13.378.998
Ratei e risconti attivi	14.731	7.903	12.668	55.159	68.113
Conti d'ordine	0	0	0	0	
Totale generale attivo	41.455.621	42.891.505	43.455.226	43.515.884	44.246.863

Passivo e Patrimonio netto (anni 2021 - 2025 - valori in euro)

	2021	2022	2023	2024	2025
Patrimonio netto esercizi precedenti	23.877.082	24.077.001	25.699.253	26.858.207	28.062.127
Riserve da partecipazioni	601	601	601	601	601
Altre Riserve	0	0	0	0	
Risultato economico dell'esercizio	199.919	1.622.252	1.158.954	1.203.920	697.156
Patrimonio netto	24.077.602	25.699.854	26.858.808	28.062.728	28.759.884
Debiti di finanziamento	8.289.558	7.525.606	6.738.006	5.925.961	5.088.650
Trattamento di fine rapporto	3.245.474	3.441.187	3.459.575	3.636.386	3.429.548
Debiti di funzionamento	3.457.915	3.799.848	4.692.739	4.099.969	4.974.323
Fondi per rischi e oneri	1.719.077	1.951.019	1.074.572	1.207.095	1.323.670
Ratei e risconti passivi	665.996	473.991	631.526	583.744	670.789
Conti d'ordine	0	0	0	0	
Totale passivo	17.378.019	17.191.651	16.596.417	15.453.155	15.486.980
Totale generale passivo	41.455.621	42.891.505	43.455.226	43.515.884	44.246.863



2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nel 2025 il contesto macroeconomico esterno è caratterizzato da un moderato rafforzamento dell'inflazione rispetto all'anno precedente. Secondo le stime preliminari dell'Istat, nel mese di dicembre l'indice dei prezzi al consumo registra un aumento dell'1,2% su base annua e dello 0,2% su base mensile, riportandosi sui livelli osservati nel mese di ottobre.

Nella media del 2025, i prezzi al consumo crescono dell'1,5% rispetto al 2024, mostrando un'accelerazione rispetto al +1,0% registrato l'anno precedente. Tale dinamica è attribuibile in larga misura all'andamento dei **beni energetici regolamentati**, che evidenziano un incremento significativo (+16,2%), in netta inversione rispetto alla lieve contrazione (-0,2%) rilevata nel 2024. Un ulteriore contributo deriva dall'aumento dei prezzi dei **beni alimentari non lavorati**, pari al +3,4%, anch'esso in accelerazione rispetto al +2,3% dell'anno precedente.

L'**inflazione di fondo**, che esclude le componenti più volatili, si mantiene su livelli più contenuti, attestandosi nel 2025 al +1,9%, in lieve diminuzione rispetto al +2,0% del 2024. Tale andamento segnala una sostanziale stabilità delle pressioni inflazionistiche strutturali.

Dal lato dell'attività economica, il PIL italiano è previsto in crescita dello 0,5% nel 2025 e dello 0,8% nel 2026, dopo l'aumento dello 0,7% registrato nel 2024. La crescita attesa è sostenuta principalmente dalla domanda interna, mentre il contributo della domanda estera risulta negativo, riflettendo un contesto internazionale ancora debole.

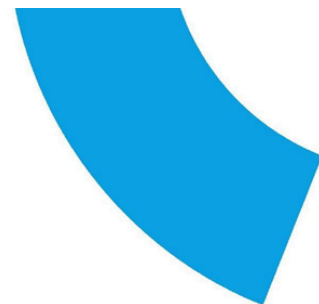
In questo quadro nazionale, la **Puglia** mostra dinamiche coerenti con la crescita moderata del Paese. La regione, con circa **3,9 milioni di abitanti**, presenta un tessuto economico articolato, tradizionalmente basato su agricoltura, commercio e piccola manifattura, ma interessato anche da processi di innovazione e diversificazione. Rappresenta circa il **6,6% della popolazione italiana** e oltre il **21% del tessuto produttivo del Mezzogiorno**, confermando un ruolo rilevante a livello regionale. Permangono tuttavia alcune debolezze strutturali, in particolare un **valore aggiunto pro capite inferiore alla media nazionale**.

I numeri della provincia di Foggia

La Provincia di Foggia detta anche Capitanata è divisa in tre zone: il Gargano, il Tavoliere e i Monti Dauni. È la terza provincia più vasta d'Italia dopo quelle di Sassari e Bolzano, prima tra quelle delle regioni a statuto ordinario. Ha un ricco patrimonio storico, culturale, paesaggistico e ambientale ancora non pienamente valorizzato. Ha come capoluogo Foggia, la cui popolazione è di circa un quarto di tutta l'intera provincia. Gli altri comuni più popolosi sono Cerignola, Manfredonia, San Severo e Lucera.

Comuni	61
Superficie	7.008,69 Km ²
Popolazione	590.263
Densità	84,6 ab/Km ²
Popolazione in età attiva	393.927
Popolazione straniera	37.194





L'Economia

Nel 2025 la Regione Puglia rappresenta un caso significativo di sviluppo economico italiano, caratterizzato da un equilibrio tra tradizione e innovazione. Con una popolazione di circa 3,9 milioni di abitanti, pari al 6,6% della popolazione nazionale, la regione presenta un tessuto economico articolato, prevalentemente fondato sul piccolo e medio commercio e sui servizi. Il 25,7% delle imprese pugliesi opera infatti nel settore del commercio (negozi, grossisti e distributori), mentre il 22,3% è attivo nel comparto agricolo. Considerando congiuntamente i tre principali settori economici – commercio, costruzioni e agricoltura – essi rappresentano complessivamente il 60,5% del totale delle imprese regionali. Accanto a tali comparti tradizionali, la Puglia mantiene una presenza manifatturiera ancora significativa, pari al 6,8% delle imprese, mentre i settori a più elevato valore aggiunto, quali tecnologia, consulenza e servizi professionali, costituiscono complessivamente solo il 3,3% del sistema imprenditoriale regionale.

In tale quadro, caratterizzato da una struttura produttiva prevalentemente tradizionale, assume particolare rilievo la dinamica delle esportazioni come indicatore di apertura ai mercati internazionali. In questo ambito, la provincia di Foggia evidenzia un segnale positivo, registrando nel 2025 una crescita annua dell'export pari al 12,45%. Sebbene il valore assoluto rimanga contenuto (0,67 miliardi di euro), l'incremento segnala una capacità crescente di valorizzazione all'estero delle produzioni locali, in particolare nei comparti agricolo e agroalimentare trasformato.

La struttura imprenditoriale e produttiva

Nella provincia di Foggia la dinamica imprenditoriale evidenzia una complessiva vitalità del sistema economico, con 3.653 nuove iscrizioni e 3.140 cessazioni, che determinano un saldo attivo di 513 imprese e una crescita pari allo 0,73%. Nel 2025 il tessuto imprenditoriale provinciale conta complessivamente 69.587 imprese, di cui 62.252 attive. Nel confronto con il 2024 si rileva, tuttavia, una lieve contrazione, con una riduzione di 353 imprese registrate e di 229 imprese attive. L'analisi per tipologia giuridica attesta una profonda trasformazione strutturale del sistema produttivo locale, in cui lo sviluppo risulta trainato dalle società di capitale, che registrano un saldo positivo di 761 unità (+4,43%), raggiungendo quota 17.804 imprese. Tale dinamica compensa la contrazione delle forme giuridiche più tradizionali, con una diminuzione di 47 unità per le società di persone e di 192 unità per le ditte individuali, che restano comunque numericamente rilevanti con 44.360 registrazioni, oltre a una lieve flessione di 9 unità per le altre forme giuridiche.

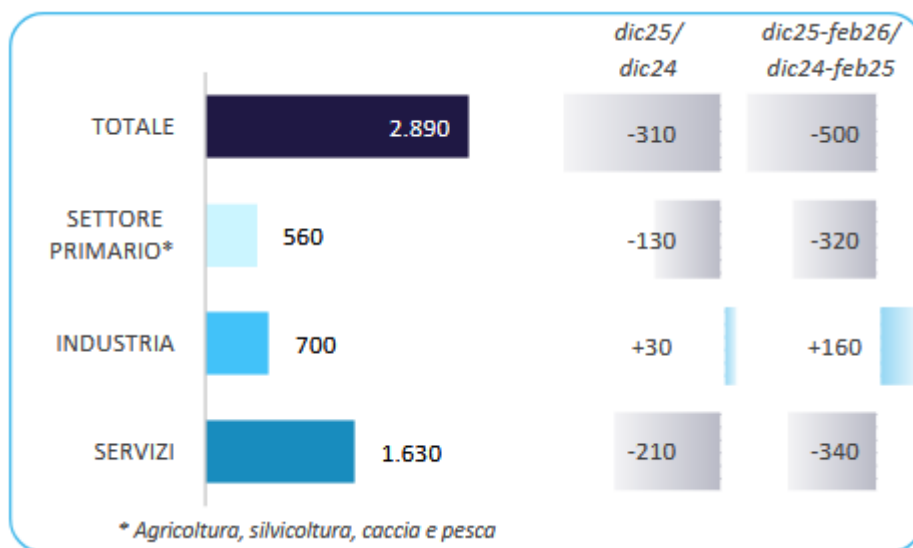
Import- Export e bilancia commerciale

Nel 2025 il commercio estero della Puglia evidenzia una fase di rallentamento, con le esportazioni regionali in diminuzione rispetto all'anno precedente, in particolare nei primi trimestri, mentre le importazioni risultano complessivamente più dinamiche, determinando una bilancia commerciale regionale tendenzialmente negativa. Il calo dell'export è riconducibile soprattutto alla contrazione di alcuni comparti manifatturieri, parzialmente compensata dalla tenuta dell'agroalimentare e da specifiche nicchie produttive, mentre dal lato delle importazioni continua a pesare l'approvvigionamento di materie prime e semilavorati. In questo contesto, la provincia di Foggia conferma un profilo economico fortemente legato al settore agricolo e agroindustriale, che rappresenta la componente principale degli scambi con l'estero; tuttavia, anche nel 2025 si registra una debolezza della capacità esportativa, a fronte di una domanda di importazioni ancora rilevante, con un saldo commerciale provinciale prossimo all'equilibrio ma strutturalmente fragile. Nel complesso, i dati più recenti indicano per il territorio foggiano una limitata diversificazione delle esportazioni e una maggiore esposizione alle fluttuazioni dei mercati internazionali.

Excelsior

Le evidenze del Sistema Informativo Excelsior relative al mese di dicembre 2025 e alle previsioni per il periodo dicembre 2025 – febbraio 2026 delineano un contesto occupazionale caratterizzato da una domanda di lavoro ancora significativa ma in rallentamento. Le 2.890 entrate complessivamente programmate nel mese di dicembre 2025, concentrate prevalentemente nel settore dei servizi, seguite da industria e settore primario, evidenziano una struttura della domanda coerente con il tessuto economico territoriale. Il confronto tendenziale segnala una riduzione delle assunzioni rispetto all'anno precedente e una ulteriore contrazione prevista nel trimestre successivo, con effetti più marcati nei comparti dei servizi e dell'agricoltura, a fronte di una maggiore tenuta del settore industriale. Tale scenario I dati Excelsior costituiscono pertanto una base informativa essenziale per l'individuazione dei fabbisogni professionali e per la programmazione delle iniziative di sviluppo delle competenze con particolare attenzione ai settori più esposti alla stagionalità e alle dinamiche di trasformazione produttiva.

ENTRATE PREVISTE NEL MESE DI DICEMBRE 2025 E CONFRONTI (v.a.)



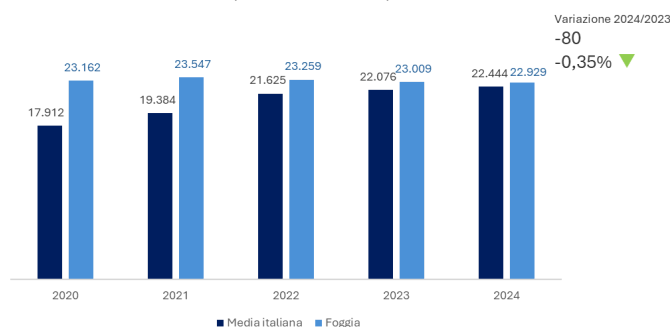
Fonte: Excelsior

PROFILO CRIMINOLOGICO DEL TERRITORIO

A livello nazionale, secondo gli ultimi dati del Viminale, i delitti denunciati sono in aumento. I reati segnalati nel 2024 sono stati 2,38 milioni, l'1,7% in più rispetto al 2023, in aumento del 3,4% sul 2019. Seppur molto lontani rispetto ai valori di dieci anni fa (-15% dal 2014), i dati consolidano la risalita tuttora in corso dal post-pandemia.

La provincia di Foggia va invece controtendenza, vedendo una variazione negativa dei reati: seppur in modo contenuto le denunce sono diminuite a partire dal 2022. La variazione dell'indice di criminalità vede pertanto un miglioramento nel posizionamento di Foggia nella graduatoria delle province italiane, passando dal 23° posto al 26° con 22.929 reati denunciati e 3884,3 denunce su 100mila abitanti. Tuttavia, secondo la classifica generale, Foggia precede le altre province pugliesi. Con una lettura maggiormente approfondita, il migliore posizionamento rispetto all'indice della criminalità potrebbe però rappresentare una radicalizzazione della criminalità e una maggiore sfiducia nelle istituzioni che si manifesta appunto con la bassa propensione alla denuncia da parte dei cittadini.

Numero di denunce totali (anni 2020-2024)



La maggior parte delle denunce sono relative ai furti (in particolar modo di auto) e alle truffe informatiche. L'usura e le estorsioni, nonostante in calo rispetto all'anno precedente, restano reati importanti che portano Foggia ai primi posti rispetto alla classifica nazionale, così come il danneggiamento a seguito di incendi.

Rank *	Reato	Denunce su 100mila ab.	Totale denunce
▼ 87°	Truffe e frodi informatiche	383,9	2.266
▲ 68°	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1,5	9
▲ 63°	Danneggiamenti	375,6	2.217
= 32°	Rapine	34,2	202
= 21°	Furti	1.738,4	10.262
▼ 11°	Estorsioni	25,9	153
▼ 5°	Usura	0,8	5
▼ 16°	Lesioni dolose	136,0	803
▲ 59°	Stupefacenti	43,7	258
▲ 12°	Incendi	261	154
▲ 3°	Danneggiamento seguito da incendio	55,75	329

*Fonte "Indagine sulla qualità della vita - Indice della criminalità del Sole 24 Ore", su dati interforze del dipartimento di Pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno



ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

	Riforma del Sistema camerale	Altre norme di interesse
2014	D.L. 90/2014 riduzione progressiva del diritto annuale (-35% nel 2015, - 40% nel 2016 e - 50% dal 2017) sino al suo dimezzamento a regime	
2016	D. Lgs 219/2016 riforma della L. 580/1993	
2017	DM 22 maggio 2017 incremento del 20% della misura del diritto annuale per finanziamento di specifici progetti nel triennio 2017-2019	D. Lgs. 90/2017 obbligo per le imprese con personalità giuridica, le persone giuridiche private, trust produttivi di effetti giuridici rilevanti a fini fiscali e istituti giuridici affini al trust, di comunicare i dati sul titolare effettivo al Registro delle Imprese ai fini della conservazione in apposita sezione con l'obiettivo di contrastare il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo
2018	Decreto MISE 16 Febbraio 2018 adozione del Piano di razionalizzazione previsto dal D.Lgs. 219/2016, ridefinizione delle circoscrizioni territoriali e delle dotazioni organiche delle CCIAA	
2019	Decreto MISE 7 marzo 2019 ridefinizione dei servizi (funzioni amministrative ed economiche) che il Sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale e degli ambiti prioritari di intervento delle funzioni promozionali Decreto MISE 11 dicembre 2019 definizione delle indennità spettanti ai componenti del Collegio dei Revisori delle CCIAA, nonché i criteri per il rimborso delle spese sostenute dagli organi camerali	D. Lgs. 14/2019 nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, successivamente modificato dal D. Lgs. 83/2022 e dalla L. 122/2022
2021	D.L. 228/2021 art. 1, co. 25 bis superamento del regime di gratuità degli incarichi negli organi camerali, diversi dal Collegio dei Revisori	
2022	Sentenza n. 210/2022 Corte Cost. dichiarazione di illegittimità costituzionale per alcune norme di contenimento della spesa pubblica (cd "tagliaspese") nei confronti delle CCIAA	D.M. n. 55 dell'11 marzo 2022 regolamento con le indicazioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi ai titolari effettivi
2023	DM 23 febbraio 2023 incremento del 20% del diritto annuale anche per il triennio 2023-2025 DM 13 marzo 2023 criteri e limiti massimi degli emolumenti spettanti ai componenti degli organi amministrativi delle CCIAA	D.Lgs. 36/2023 nuovo Codice degli Appalti DL n. 13/2023 (cd «decreto-legge PNRR 3») ulteriore modifica del Codice della Crisi d'impresa con misure di semplificazione per sbloccare istanze di composizione negoziata pendenti in attesa di nomina dell'esperto
2024	D.L. 113/2024, art. 10 Assoggetta le CCIAA alla fase pilota della riforma ACCRUAL	D.Lgs. 136/2024 disposizioni integrative e correttive al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, con modifiche e integrazioni alla disciplina degli strumenti di gestione e soluzione della crisi d'impresa e della composizione negoziata
2025	D.L. 25/2025, convertito in L. 69/2025 Disposizioni in materia di: reclutamento delle risorse umane, procedure concorsuali, iniziative per l'apprendistato e trattenimento in servizio del personale esperto; partecipazione ai comitati di indirizzo delle ZLS (Zone Logistiche Semplificate)	Direttiva 14 gennaio 2025 (Zangrillo) Stabilisce l'obbligo per tutti i dipendenti pubblici di frequentare almeno 40 ore di formazione l'anno



3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è tesa a illustrare:

- la pianificazione strategica (triennale) definita dall'Ente per la cui realizzazione ci si avvale anche all'Azienda Speciale Ce.S.An per le attività ad essa demandate, in coerenza con la creazione di Valore Pubblico;
- la corrispondente programmazione operativa relativa al primo anno del triennio di riferimento;
- le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità;
- la performance individuale del Segretario Generale;
- il processo di analisi e valutazione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza.

3.1 – Valore pubblico: gli obiettivi strategici

Il “Valore pubblico” è definito come il livello di benessere - economico, sociale, ambientale - generato dall'Amministrazione a favore dei propri utenti e stakeholder (nel caso delle CCIAA, soprattutto le imprese), grazie al miglioramento degli impatti delle proprie politiche e delle performance dei propri servizi, tenuto conto del livello di salute delle risorse dell'Ente.

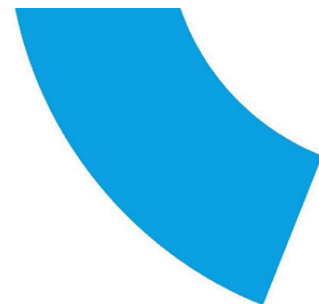
In coerenza con l'assetto funzionale che la legge attribuisce alle Camere di commercio deputate alla “funzione di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali”, la Camera di commercio di Foggia identifica il Valore pubblico verso cui direzionare il proprio agire, con i tre ambiti strategici già definiti in sede di Relazione Previsionale e Programmatica 2026 (approvata dal Consiglio nella seduta del 31 ottobre 2025 con deliberazione n. 14) che rendono immediatamente intelligibile agli stakeholder la finalizzazione delle attività camerali rispetto ai loro bisogni e aspettative:

- 1. Sviluppo e competitività del territorio**
- 2. Sostegno e competitività delle imprese**
- 3. Efficienza e competitività dell'ente**

Per ciascuna ambito strategico sono individuati gli obiettivi strategici, ossia obiettivi di particolare rilevanza rispetto al triennio successivo. Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi che declinano l'orizzonte strategico nell'esercizio annuale e rappresentano le tappe intermedie da raggiungere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici.

La definizione degli obiettivi ha tenuto conto anche degli obiettivi comuni di sistema, ossia obiettivi definiti e aggiornati da Unioncamere nazionale nel 2026 su cui le singole CCIAA possono convergere con le proprie attività al fine di soddisfare alcune priorità condivise:

- Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)
- Favorire la transizione burocratica e la semplificazione
- Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali
- Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente
- Promuovere l'attestazione su linee comuni di profilazione dei servizi alle imprese
- Migliorare la capacità e tempestività di spesa per le attività di promozione e sviluppo delle imprese.



RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivo strategico
AS.01 - Sviluppo e competitività del territorio	OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale (Peso: 50,00%)
	OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici (Peso: 50,00%)
AS.02 - Sostegno e competitività delle imprese	OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa (Peso: 20,00%)
	OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica) (Peso: 20,00%)
	OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese (Peso: 20,00%)
	OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni (Peso: 20,00%)
	OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione (Peso: 20,00%)
AS.03 - Efficienza e competitività dell'ente	OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)
	OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane (Peso: 33,33%)
	OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente (Peso: 33,33%)



SCHEDE DI DETTAGLIO

AS.01 - Sviluppo e competitività del territorio							
Obiettivo strategico	OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale (Peso: 50,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Incidenza del personale dedicato ai processi rivolti all'utenza e al territorio (C-D-E-F-Z della Mappa dei processi) (Peso: 33,33%) (Tipologia: Struttura)	Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite dalle macro-funzioni C-D-E-F-Z nell'anno N / Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite complessivamente dai processi camerali nell'anno N <i>*Comprensivo del personale interno e dell'ammontare stimato dell'effort dei servizi integrativi e sostitutivi per la gestione dei processi</i> (Fonte Kronos)	52,52 %	52,52 %	--	>= 54,00 %	>= 58,00 %	>= 60,00 %
Grado di restituzione delle risorse al territorio in interventi di promozione (Kpi Pareto: EC19.1) (Peso: 33,33%) (Tipologia: Outcome)	(Interventi economici + Totale costi della macro-funzione D) / Diritto annuale al netto del fondo svalutazione crediti da D.A (Fonte Kronos Osservatorio bilanci)	93,52 %	76,69 %	--	>= 40,00 %	>= 42,00 %	>= 42,00 %
Efficienza nella risposta alla richiesta di dati ed elaborazioni dal territorio (Peso: 33,34%) (Tipologia: Efficienza)	N. richieste dati evase entro 15 giorni lavorativi dalla data di arrivo / N. richieste dati totali (Fonte Rilevazione CCIAA)	--	--	--	>= 90,00 %	>= 92,00 %	>= 95,00 %
Obiettivo strategico	OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici (Peso: 50,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028



Grado di copertura territoriale delle ispezioni/sorveglianza in materia di metrologia legale (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. Comuni in cui sono eseguite ispezioni/sorveglianza in materia di metrologia legale / N. totale Comuni della provincia (Fonte Rilevazione CCIAA)	--	80,00 %	71,88 %	>= 80,00 %	>= 85,00 %	>= 90,00 %
Potenziare la cultura e l'utilizzo della Proprietà Industriale (PI) nel tessuto Imprenditoriale (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. seminari informativi, con un focus specifico sulla valorizzazione di marchi e brevetti (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.

AS.02 - Sostegno e competitività delle imprese

Obiettivo strategico	OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa (Peso: 20,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Grado di efficacia del Portale Agevolazioni (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. utenti del servizio "Portale Agevolazioni" che usufruiscono di un incontro one to one / N. utenti totali servizio "Portale Agevolazioni" (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	>= 15,00 %	>= 20,00 %	>= 25,00 %
Formazione e Networking per le nuove imprese (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. incontri info-formativi focalizzati sull'utilizzo concreto dei servizi camerali (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	>= 3 N.	>= 3 N.	>= 3 N.
Obiettivo strategico	OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica) (Peso: 20,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028



Livelli di attività di valutazione della maturità digitale ed ecologica delle imprese (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. assessment (maturità digitale, cybersecurity, sostenibilità e energia) condotti sulla Doppia Transizione / 10.000 imprese attive al 31/12 dell'anno N (Fonte Dintec Movimprese)	218,92 N.	64,18 N.	45,61 N.	>= 60,00 N.	>= 60,00 N.	>= 60,00 N.
Capacità di affiancamento alle imprese nell'innovazione digitale e green (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. di incontri one to one realizzati per guidare le imprese nella Doppia Transizione (finanziamenti per il digitale e il green, follow up degli assessment, ecc.) / 10.000 imprese attive al 31/12 dell'anno N (Fonte Dintec Movimprese)	0,00 N.	14,40 N.	–	>= 3,20 N.	>= 3,50 N.	= 4,00 N.
Azioni di diffusione della cultura digitale (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla digitalizzazione (Fonte Rilevazione CCIAA)	–	–	–	>= 15 N.	>= 17 N.	>= 20 N.
Azioni di diffusione della cultura ecologica realizzate (Peso: 25,00%)	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione, ecc.) organizzati nell'anno sulla transizione ecologica (Fonte Rilevazione CCIAA)	–	–	–	>= 5 N.	>= 6 N.	>= 6 N.
Obiettivo strategico	OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese (Peso: 20,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Internazionalizzazione e Made in Italy						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema (Fonte Osservatorio camerale)	18 N.	13 N.	13 N.	>= 20 N.	>= 22 N.	>= 24 N.
Capacità di risposta dello Sportello internazionalizzazione (Foggia) (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficienza)	Numero quesiti risolti dallo Sportello Internazionalizzazione entro 5 GG lavorativi dalla presentazione nell'anno N (Fonte Osservatorio camerale)	32 N.	19 N.	–	>= 28 N.	>= 30 N.	= 35 N.



Coinvolgimento degli attori locali nei progetti sull'internazionalizzazione (Peso: 33,34%) (Tipologia: Volume)	N. attori locali coinvolti in progetti sull'internazionalizzazione (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.
Obiettivo strategico	OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni (Peso: 20,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	005 - Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Efficacia del percorso per la certificazione delle competenze (Peso: 33,34%) (Tipologia: Efficacia)	N. studenti che hanno ottenuto la certificazione delle competenze / N. totale degli studenti che hanno partecipato al percorso (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	19,00 %	28,73%	>= 25,00 %	>= 30,00 %	>= 35,00 %
Grado di coinvolgimento delle Scuole secondarie e delle ITS Academy (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	N. Scuole secondarie e ITS Academy coinvolte nel network camerale per l'orientamento / N. totale Scuole secondarie e ITS Academy presenti nel territorio (Fonte Osservatorio camerale Unioncamere)	100,00 %	31,10 %	-	>= 25,00 %	>= 27,00 %	>= 30,00 %
Incremento degli studenti coinvolti dalle attività camerali (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	N. studenti coinvolti in tutti i programmi di orientamento e alternanza scuola-lavoro promossi dalla Camera nell'anno N / N. studenti coinvolti in tutti i programmi di orientamento e alternanza scuola-lavoro promossi dalla Camera nell'anno N-1 (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	>= 1,10 N.	>= 1,15 N.	>= 1,20 N.
Obiettivo strategico	OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione (Peso: 20,00%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	004 - Vigilanza e tutela dei consumatori						
Prospettiva BSC	BSC1 - Utenti-imprese- territorio						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028



Grado di efficacia degli Strumenti di automazione dei servizi (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia) <i>target rivisto in rapporto a tutte le pratiche e non solo alle quality check</i>	Numero pratiche processate dagli strumenti automatici o semiautomatici nell'anno N / Numero pratiche evase dalla CCIAA nell'anno N (Fonte Cruscotto transizione digitale)	10,89 %	26,29 %	60,17%	>= 25,00 %	>= 30,00 %	>= 35,00 %
Grado di adesione al cassetto digitale (Impresa Italia) (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia) <i>target aggiornato in funzione dell'elevato numero di imprese che hanno già aderito</i>	Numero imprese aderenti Cassetto digitale (Impresa Italia) dell'anno N / Numero imprese registrate al 31/12 dell'anno (Fonte Infocamere Movimprese)	-	-	7,31 %	>= 4,50 %	>= 4,00 %	>= 3,50 %
Tempestività dell'attivazione del canale WhatsApp (Peso: 33,34%) (Tipologia: Efficacia)	Attivazione del canale WhatsApp entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31-5-2026		

AS.03 - Efficienza e competitività dell'ente

Obiettivo strategico	OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza						
Prospettiva BSC	BSC4 - Processi interni						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) (Peso: 16,66%) (Tipologia: Qualità)	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (Fonte Osservatorio camerale)	-16,00 gg	-22,00 gg	-	<= 0,00 gg	<= 0,00 gg	<= 0,00 gg
Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese (Peso: 16,66%) (Tipologia: Qualità)	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese (Fonte Infocamere)	3,99 gg	2,30 gg	3,60 gg	<= 4,00 gg	<= 3,80 gg	<= 3,50 gg



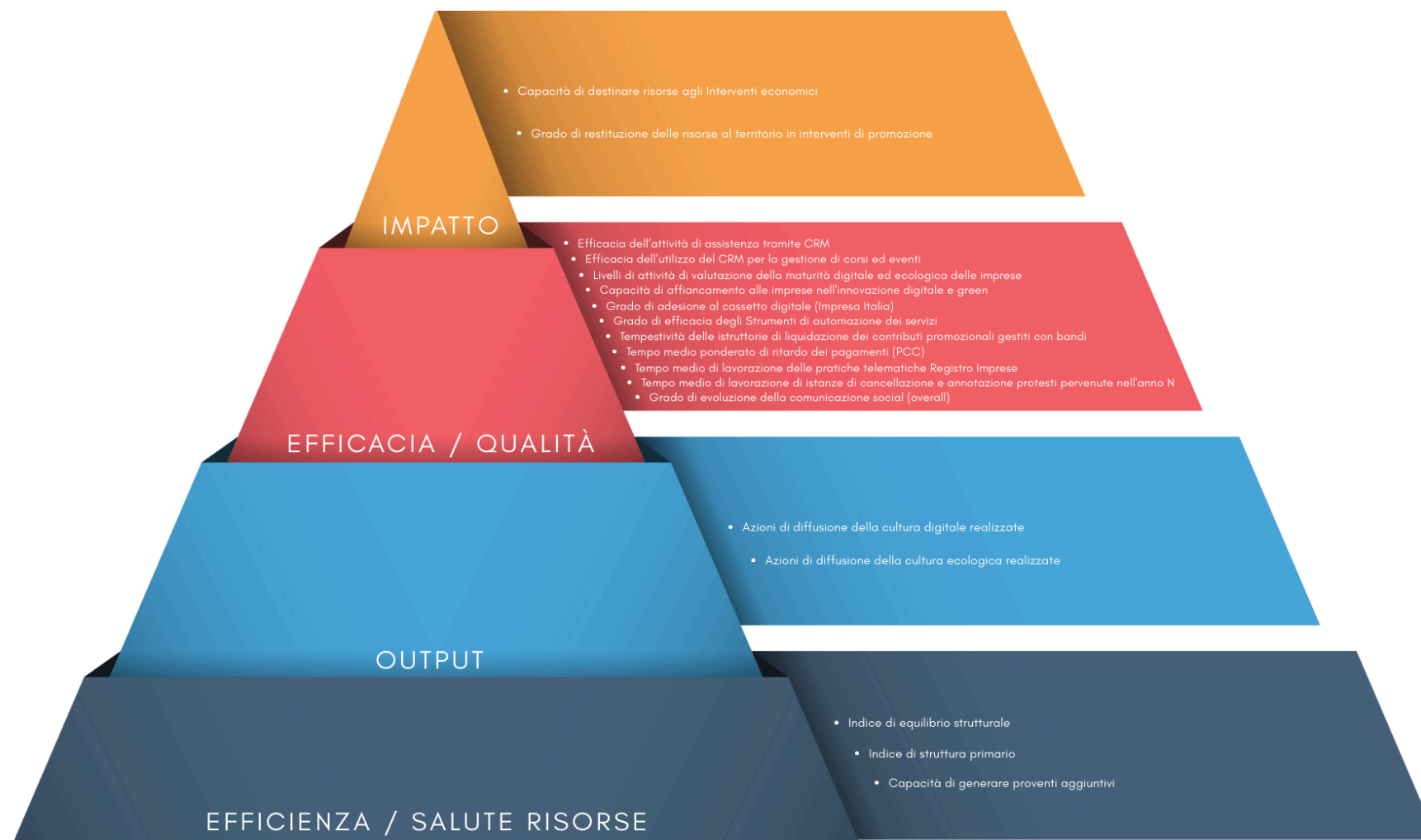
Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N (Peso: 16,67%) (Tipologia: Qualità)	Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno N / Numero istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiuse) nell'anno N (Fonte Infocamere)	0,29 gg	0,00 gg	0,00 gg	<= 1,00 gg	<= 1,00 gg	<= 1,00 gg
Grado di evoluzione della comunicazione social (overall) (Peso: 16,67%) (Tipologia: Efficacia)	Numero complessivo utenti dei canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower Linkedin) dell'ente nell'anno N / Numero complessivo utenti dei canali social (follower Twitter, like Facebook, iscrizioni Youtube, follower Linkedin) dell'ente nell'anno N-1 (Fonte Osservatorio camerale)	106,36 %	34,23 %	164,74 %	>= 102,00 %	>= 102,00 %	>= 102,00 %
Grado di efficacia dello strumento bot (Peso: 16,67%) (Tipologia: Efficacia)	N. conversazioni con il Bot che vanno a buon fine / N. totale delle conversazioni (Fonte Rilevazione CCIAA)	–	–	91,03 %	>= 93,00 %	>= 94,00 %	>= 95,00 %
Tempestività delle istruttorie di liquidazione dei contributi promozionali gestiti con bandi (Peso: 16,67%) (Tipologia: Efficienza)	Tempo medio che intercorre dalla data di presentazione della domanda di rendicontazione alla data del mandato di pagamento (Fonte Rilevazione CCIAA)	–	22,07 gg	22,07 gg	<= 30,00 gg	<= 28,00 gg	<= 26,00 gg
Obiettivo strategico	OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane (Peso: 33,33%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza						
Prospettiva BSC	BSC3 - Apprendimento e crescita						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Valorizzazione delle competenze professionali del personale (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. percorsi formativi rivolti a tutto il personale formulati sull'Intelligenza artificiale (Fonte Rilevazione CCIAA)	–	–	4 N.	>= 2 N.	>= 2 N.	>= 2 N.



Risultati delle indagini sul clima aziendale (Peso: 50,00%) (Tipologia: Qualità)	Livello di soddisfazione medio registrato attraverso la somministrazione di un questionario ai dipendenti (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	4,45 N.	--	>= 4,70 N.	>= 4,90 N.	>= 5,00 N.
Obiettivo strategico	OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente (Peso: 33,33%)						
Programma (D.M. 27/03/2013)	003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza						
Prospettiva BSC	BSC2 - Economico-finanziaria						
Indicatore	Algoritmo	Baseline 2023	Baseline 2024	Baseline (09/2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Indice di struttura primario (Peso: 50,00%) (Tipologia: Salute economica)	Patrimonio netto / Immobilizzazioni (Fonte Osservatorio bilanci)	86,11 %	90,55 %	-	>= 80,00 %	>= 80,00 %	>= 80,00 %
Capacità di destinare risorse agli Interventi economici (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	(Interventi economici per impresa anno N / Media Interventi economici per impresa anni N-1_N-3 (Fonte Movimprese Osservatorio bilanci)	0,00 %	78,99 %	-	>= 90,00 %	>= 92,00 %	>= 93,00 %



Piramide del valore pubblico *La piramide del valore pubblico qui rappresentata evidenzia le finalità che si intendono raggiungere a livello di sistema con gli obiettivi comuni*



3.2 – Performance operativa

In coerenza con gli obiettivi strategici, di seguito sono riportati gli obiettivi operativi, gli indicatori associati e i relativi target in riferimento al 2026³.

RIEPILOGO

Ambito strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
AS.01 - Sviluppo e competitività del territorio	OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale (Peso: 50,00%)	OP.01.01.01 - Rafforzare l'attrattività del territorio dal punto di vista turistico e culturale (Peso: 20,00%)
		OP.01.01.02 - Promuovere e valorizzare le eccellenze e i prodotti del territorio (Peso: 20,00%)
		OP.01.01.03 - Rafforzare le relazioni e le sinergie con le Associazioni di categoria e gli interlocutori istituzionali (Peso: 20,00%)
		OP.01.01.04 - Valorizzare le infrastrutture (Peso: 20,00%)
		OP.01.01.05 - Rendere accessibili e utili per lo sviluppo locale le informazioni e le conoscenze della CCIAA (Peso: 20,00%)
	OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici (Peso: 50,00%)	OP.01.02.01 - Promuovere la tutela e la regolazione del mercato e la giustizia alternativa (Peso: 50,00%)
		OP.01.02.02 - Favorire la cultura della legalità (Peso: 50,00%)
AS.02 - Sostegno e competitività delle imprese	OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa (Peso: 20,00%)	OP.02.01.01 - Incentivare la rigenerazione continua del tessuto imprenditoriale (Peso: 100,00%)
	OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica) (Peso: 20,00%)	OP.02.02.01 - Promuovere uno sviluppo digitale ed ecologico (Peso: 100,00%)

³ Le tabelle sono state alimentate e successivamente estratte dal Sistema Informativo Integrato, strumento fornito da Unioncamere e utilizzato dall'Ente a supporto della propria programmazione.



	OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese (Peso: 20,00%)	OP.02.03.01 - Favorire l'accesso ai mercati esteri delle imprese (Peso: 100,00%)
	OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni (Peso: 20,00%)	OP.02.04.01 - Supportare e valorizzare il capitale umano delle imprese (Peso: 100,00%)
	OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione (Peso: 20,00%)	OP.02.05.01 - Rispondere alle esigenze di semplificazione da parte delle imprese (Peso: 100,00%)
AS.03 - Efficienza e competitività dell'ente	OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)	OP.03.01.01 - Migliorare l'efficienza e la semplificazione dei processi interni (Peso: 33,34%)
		OP.03.01.02 - Assicurare la compliance in tema di trasparenza, anticorruzione, sicurezza e privacy (Peso: 33,33%)
		OP.03.01.03 - Rafforzare la comunicazione e l'immagine della CCIAA (Peso: 33,33%)
	OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane (Peso: 33,33%)	OP.03.02.01 - Potenziare e rafforzare le professionalità della Camera di commercio (Peso: 50,00%)
		OP.03.02.02 - Creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile (Peso: 50,00%)
	OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente (Peso: 33,33%)	OP.03.03.01 - Ottimizzare le risorse camerali (Peso: 100,00%)

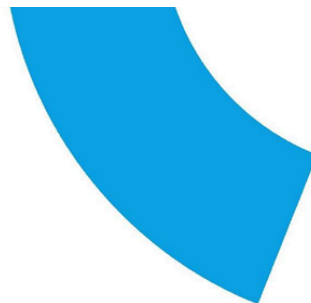


SCHEDE DI DETTAGLIO

OS.01.01 - Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale					
Obiettivo operativo	OP.01.01.01 - Rafforzare l'attrattività del territorio dal punto di vista turistico e culturale (Peso: 20,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Tempestività nella realizzazione della prima edizione del GIO Festival (Peso: 20,00%)	Realizzazione attività progettuali Gio Festival entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/12/2026
Valorizzazione produzioni tipiche (vino) (Peso: 20,00%)	Attività propedeutiche alla certificazione per vino spumante entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/12/2026
Valorizzazione produzioni tipiche (grano) (Peso: 20,00%)	Attività propedeutiche alla certificazione per il grano entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/12/2026
Valorizzazione produzioni artigianali e manifatturiere (Peso: 20,00%) (Tipologia: Volume)	N. percorsi avviati per la certificazione delle produzioni (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.
Efficacia del percorso Marchio Ospitalità Italiana (Peso: 20,00%)	Evento finale premiazione Marchio Ospitalità Italiana entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 30/11/2026



Obiettivo operativo		OP.01.01.02 - Promuovere e valorizzare le eccellenze e i prodotti del territorio (Peso: 20,00%)			
Unità organizzative coinvolte		SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Eventi info-formativi sulla nuova normativa IGP (Peso: 50,00%)	N. workshop e seminari organizzati sulla nuova normativa IGP (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 2,00 N.
Livello di attività di marketing territoriale per la promozione-valorizzazione delle eccellenze (Peso: 50,00%)	N. eventi per la valorizzazione dei prodotti tipici locali enogastronomici ed artigianali organizzati dalla CCIAA (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.
Obiettivo operativo		OP.01.01.03 - Rafforzare le relazioni e le sinergie con le Associazioni di categoria e gli interlocutori istituzionali (Peso: 20,00%)			
Unità organizzative coinvolte		SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN			
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Livello di ottimizzazione della governance territoriale (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia) target corretto perchè il progetto ha subito un rallentamento a causa delle modifiche nella strategia regionale	Attività propedeutiche alla costituzione di un tavolo per avvio progetti DMO Gargano e Daunia entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)		-		Entro 31/12/2026
Tempestività delle attività di Assonautica Foggia (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia) target modificato per garantire un maggiore coinvolgimento delle associazioni di categoria	Costituzione sezione provinciale Assonautica entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)		-		Entro 31/12/2026



Obiettivo operativo	OP.01.01.04 - Valorizzare le infrastrutture (Peso: 20,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Attività di supporto alle infrastrutture del territorio (Peso: 100,00%)	N. tavoli istituzionali partecipati dalla CCIAA per lo sviluppo strategico delle infrastrutture (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.
Obiettivo operativo	OP.01.01.05 - Rendere accessibili e utili per lo sviluppo locale le informazioni e le conoscenze della CCIAA (Peso: 20,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Pubblicazione periodica open data (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. dataset pubblicati sul Catalogo Nazionale dei Dati Aperti (Fonte dati.gov.it)	nd	nd	54,00 N.	>= 65,00 N.
Livello di diversificazione tematica dell'offerta informativa (Peso: 50,00%)	N. tematiche oggetto dei dataset (demografia imprese, listini, tipologia e consistenza istanze Suap, altri settori strategici per il territorio) (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	3,00 N.	>= 3,00 N.



OS.01.03 - Accrescere il livello di legalità e correttezza tra gli operatori economici					
Obiettivo operativo	OP.01.02.01 - Promuovere la tutela e la regolazione del mercato e la giustizia alternativa (Peso: 50,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Collaborazioni con gli attori del territorio per eventi/webinar/laboratori (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. incontri con gli attori del territorio per elaborazione di eventi, webinar e laboratori su legalità e tutela mercato (Fonte Movimprese)	4,00 N.	3,00 N.	nd	>= 2,00 N.
Grado di verifiche ispettive dei Centri tecnici digitali (Peso: 50,00%)	N. centri tecnici verificati digitali / N. totale centri tecnici digitali (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	111,11 %	= 100,00 %
Obiettivo operativo	OP.01.02.02 - Favorire la cultura della legalità (Peso: 50,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Eventi di diffusione del servizio di Mediazione e Conciliazione (Peso: 25,00%)	N. seminari/webinar per la diffusione del servizio di Mediazione e Conciliazione (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	4,00 N.	>= 4,00 N.
Albo Regionale Società Benefit (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia) l'istituzione dello sportello è stata rinviata a seguito di nota Unioncamere Puglia del 30/03/2026	Costituzione sportello come Punto informativo locale per la diffusione del modello di società Benefit entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 30/11/2026



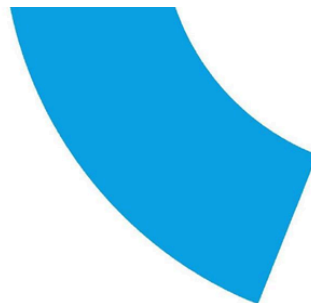
Promozione territoriale Albo Regionale Società Benefit (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. eventi per la diffusione del modello Società Benefit (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.
Azioni di contrasto all'abusivismo (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	Attuazione dei protocolli per il contrasto all'abusivismo entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/12/2026
OS.02.01 - Sostenere l'imprenditorialità e la cultura d'impresa					
Obiettivo operativo	OP.02.01.01 - Incentivare la rigenerazione continua del tessuto imprenditoriale (Peso: 100,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Livello di approfondimento sulle misure agevolative a favore delle imprese e aspiranti imprenditori (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. eventi di informazione e formazione organizzati nell'anno (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 3,00 N.
Grado di attuazione delle attività del Comitato per l'imprenditoria femminile (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. attività del CIF attuate / N. attività CIF programmate (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	= 100,00 %
OS.02.02_COMUNE - Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)					
Obiettivo operativo	OP.02.02.01 - Promuovere uno sviluppo digitale ed ecologico (Peso: 100,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026



Supporto alla digitalizzazione avanzata dei processi aziendali delle imprese (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. imprese destinatarie di dimostrazioni pratiche relative al funzionamento di specifiche tecnologie avanzate (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 30,00 N.
Livello di attività di sensibilizzazione, informazione e formazione (in presenza e online) sull' Intelligenza Artificiale (Peso: 25,00%)	N. eventi di sensibilizzazione, informazione e formazione sull' Intelligenza Artificiale (in presenza e online, teorica e pratica) (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 10,00 N.
Attività di promozione e diffusione della piattaforma GreenCam (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. azioni di promozione e diffusione della piattaforma GreenCam (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 5,00 N.
Consolidamento partnership avviate, Poli di innovazione digitale, EDH (Peso: 25,00%)	Avvio procedura per il riconoscimento della specializzazione in Intelligenza Artificiale del Pid Lab entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/12/2026
OS.02.03 - Sostenere l'internazionalizzazione delle imprese					
Obiettivo operativo	OP.02.03.01 - Favorire l'accesso ai mercati esteri delle imprese (Peso: 100,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Livello di sostegno alle imprese interessate all'internazionalizzazione (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. imprese beneficiarie di voucher e contributi ai fini dell'internazionalizzazione (Fonte Movimprese)	35,00 N.	59,00 N.	nd	>= 36,00 N.
Rispetto dei tempi di rilascio/convalida (3 giorni) dei Certificati d'origine (Peso: 33,34%) (Tipologia: Qualità)	Numero Certificati di Origine rilasciati/convalidati entro 3 giorni nell'anno N / Numero Certificati di Origine nell'anno N (Fonte Infocamere)	84,95 %	85,33 %	nd	>= 75,00 %



Iniziative a sostegno dei processi di internazionalizzazione (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. iniziative di incoming e outgoing realizzate	nd	nd	nd	>= 3,00 N.
OS.02.04 - Promuovere e supportare l'orientamento al lavoro ed alle professioni					
Obiettivo operativo	OP.02.04.01 - Supportare e valorizzare il capitale umano delle imprese (Peso: 100,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Formazione dedicata ai cittadini di paesi terzi (Peso: 33,33%)	N. percorsi formativi avviati dedicati ai lavoratori stranieri (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.
Livello di diversificazione dell'offerta formativa per le imprese (Peso: 33,33%) (Tipologia: Volume)	N. percorsi formativi attivati per il capitale umano delle imprese (storytelling, brand identity, comunicazione e valorizzazione capitale umano) (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 4,00 N.
Giornate di matching per migranti (Peso: 33,34%) (Tipologia: Volume)	N. giornate di matching per l'incontro domanda-offerta di lavoro per i migranti (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.



OS.02.05_COMUNE - Favorire la transizione burocratica e la semplificazione					
Obiettivo operativo	OP.02.05.01 - Rispondere alle esigenze di semplificazione da parte delle imprese (Peso: 100,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Efficacia dell'attività di verifica del database del Registro delle imprese (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. posizioni del Registro delle imprese verificate nell'anno N ai fini della potenziale cancellabilità / N. imprese estratte dagli elenchi del Cruscotto qualità che presentano potenziali requisiti di cancellabilità (Fonte Infocamere / Osservatorio camerale)		134,22 %		>= 10,00 %
Tempestività implementazione IA nella gestione dei processi (Peso: 25,00%)	Creazione gruppo di lavoro per l'implementazione dell'IA nella gestione dei processi camerali entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)				Entro 31/03/2026
Livello di utilizzo dello Sportello ReWeb (desk virtuale accessibile da remoto) (Peso: 25,00%)	N. intermediari che hanno utilizzato lo sportello ReWeb (Fonte Rilevazione CCIAA)				>= 10,00 N.
Convenzioni con enti e/o società per l'utilizzo degli sportelli remoti (Peso: 25,00%) (Tipologia: Volume)	N. convenzioni con enti e/o società per l'utilizzo degli sportelli remoti (Fonte Rilevazione CCIAA)				>= 1,00 N.



OS.03.01_COMUNE - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali					
Obiettivo operativo	OP.03.01.01 - Migliorare l'efficienza e la semplificazione dei processi interni (Peso: 33,34%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Individuazione dei processi camerali da gestire tramite implementazione dell'IA (Peso: 50,00%) (Tipologia: Volume)	N. processi camerali da gestire con l'implementazione dell'IA (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 1,00 N.
Gradimento servizi (% utenti soddisfatti, customer) (Peso: 50,00%) (Tipologia: Qualità)	N. utenti che hanno espresso giudizio positivo nelle indagini di customer sui servizi / N. utenti che hanno fornito risposta nelle indagini di customer sui servizi (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	>= 92,00 %
Obiettivo operativo	OP.03.01.02 - Assicurare la compliance in tema di trasparenza, anticorruzione, sicurezza e privacy (Peso: 33,33%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente (Peso: 20,00%) (Tipologia: Efficacia)	Numero sottosezioni del sito Amministrazione trasparente aggiornate come da disposizioni normative / Numero sottosezioni del sito	100,00 %	100,00 %	100,00 %	= 100,00 %



	Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT (Fonte Movimprese)				
Formazione rivolta al personale neo assunto in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro (Peso: 20,00%)	N. personale neo assunto formato in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro / N. totale personale neo assunto (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	= 100,00 %
Grado di attuazione misure Anticorruzione (PTPCT) (Peso: 20,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. misure generali e specifiche attuate contenute nel PTPCT / N. misure generali e specifiche totali programmate per l'anno (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	= 100,00 %
Inclusività e fruibilità della sede camerale (Peso: 20,00%) (Tipologia: Efficacia)	Adeguamento della segnaletica verticale per una maggiore accessibilità e fruibilità degli spazi fisici entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/10/2026
Check regole trasparenza attraverso web crawling (Peso: 20,00%) (Tipologia: Qualità)	Punteggio ottenuto conformità alla trasparenza attraverso web crawling (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	= 100,00 %
Obiettivo operativo	OP.03.01.03 - Rafforzare la comunicazione e l'immagine della CCIAA (Peso: 33,33%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Grado di aggiornamento dei contenuti della comunicazione esterna (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficienza)	N. contenuti totali (news sito, comunicati stampa, post social) / 12 (mesi anno) (Fonte Movimprese)	181,17 N.	191,33 N.	nd	>= 250,00 N.
Grado di presenza sui media (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	Numero uscite sui media anno N / Numero uscite sui media anno N-1 (Fonte Osservatorio camerale)	81,82 %	905,56 %	nd	>= 110,00 %



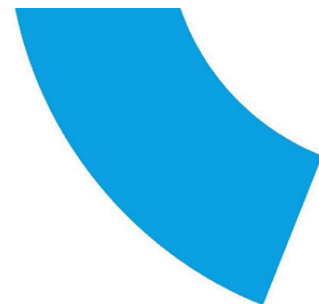
Efficacia dell'attività di assistenza tramite CRM (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. totale di richieste di assistenza pervenute tramite CRM chiuse / N. totale di richieste di assistenza pervenute tramite CRM aperte (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	100,00 %	>= 90,00 %
Efficacia dell'utilizzo del CRM per la gestione di corsi ed eventi (Peso: 25,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. totale corsi ed eventi gestiti tramite CRM nell'anno N / N. totale corsi di formazione ed eventi formativi promossi dalla CCIAA nell'anno N (Fonte Rilevazione CCIAA)	nd	nd	nd	= 100,00 %
OS.03.02 - Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane					
Obiettivo operativo	OP.03.02.01 - Potenziare e rafforzare le professionalità della Camera di commercio (Peso: 50,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Capacità di garantire la fruizione di un'offerta formativa adeguata ai dipendenti camerali (Peso: 50,00%)	Attuazione delle previsioni della Direttiva formazione del Min. Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)	-	-	-	Entro 31/12/2026
Grado di aggiornamento formativo dei dipendenti camerali sul IA e Cybersecurity (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	N. dipendenti coinvolti in iniziative di formazione su IA e Cybersecurity / N. totale dipendenti (Fonte Movimprese Rilevazione CCIAA)				>= 80,00 %
Obiettivo operativo					
OP.03.02.02 - Creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile (Peso: 50,00%)					



Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Tempestività di realizzazione indagine sul benessere organizzativo (Peso: 50,00%)	Realizzazione indagine sul benessere organizzativo entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)				Entro 31/12/2026
Tempestività del percorso finalizzato all'ottenimento della certificazione di genere (Peso: 50,00%) (Tipologia: Efficacia)	Ottenimento della certificazione di genere entro la data (Fonte Rilevazione CCIAA)				Entro 31/12/2026
OS.03.03_COMUNE - Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente					
Obiettivo operativo	OP.03.03.01 - Ottimizzare le risorse camerali (Peso: 100,00%)				
Unità organizzative coinvolte	SERVIZIO I - Segreteria, Affari generali, Personale e Sviluppo economico SERVIZIO II Bilancio e Patrimonio SERVIZIO III - Compliance, Transizione digitale, Gestione controversie e si SERVIZIO IV - Servizi Anagrafico - certificativi SERVIZIO V - Regolazione del mercato e Tutela del consumatore Performance e Controllo di gestione Gruppi di lavoro con Azienda speciale CESAN				
Indicatore	Algoritmo	Valore 2023	Valore 2024	Valore 2025	Target 2026
Capacità di generare proventi aggiuntivi (Peso: 33,33%) (Tipologia: Efficacia)	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo / Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A) (Fonte Osservatorio bilanci)	9,69 %	10,02 %	nd	>= 12,00 %
Indice equilibrio strutturale (Peso: 33,33%) (Tipologia: Salute economica)	(Proventi strutturali - Oneri strutturali) / Proventi strutturali (Fonte Osservatorio bilanci)	14,83 %	17,74 %	nd	>= 15,00 %



Elaborazione proposte volte alla razionalizzazione delle risorse dell'Ente <i>(Peso: 33,34%) (Tipologia: Efficacia)</i>	N. proposte volte alla razionalizzazione delle risorse dell'Ente pervenute dai servizi / N. servizi ente (organigramma) <i>(Fonte Rilevazione CCIAA)</i>	nd	nd	nd	>= 50,00 %



3.3 – Pari opportunità

In conformità con l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, la Camera di Commercio di Foggia ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni. Tale organismo unifica le funzioni precedentemente attribuite ai comitati per le pari opportunità e a quelli paritetici sul mobbing.

Il CUG svolge funzioni propositive, consultive e di verifica con l'obiettivo di migliorare la produttività del lavoro pubblico, incrementare l'efficienza dei servizi e garantire un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni.

A seguito del rinnovo avvenuto con Determinazione del Segretario Generale n. 384 del 3 agosto 2022 e delle successive dimissioni del Presidente Sig. Michele Gramazio (14/11/2023), la presidenza è stata affidata alla Sig.ra Carmela Marino con determinazione n. 15 del 18/01/2024.

Per il 2026, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) intende orientare la propria azione verso una visione evolutiva della Pubblica Amministrazione, superando la logica della continuità per intercettare le sfide di un contesto lavorativo in profonda mutazione.

L'obiettivo per il prossimo triennio è la transizione da un modello di benessere prettamente infrastrutturale a un paradigma di **benessere olistico e inclusione strategica**. In questa prospettiva, l'attività del Comitato si concentrerà sulla valorizzazione del capitale umano attraverso tre direttrici fondamentali: il riconoscimento formale della **parità di genere** come leva di merito, la gestione proattiva del **divario generazionale** indotto dalla trasformazione digitale e la tutela della **salute psicofisica** come presupposto essenziale per la qualità del lavoro.

Sostenendo un'organizzazione che integra innovazione tecnologica e rispetto della persona, il CUG si pone i seguenti obiettivi programmatici specifici:

- 1 - Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022):** il Cug supporterà la Camera per l'ottenimento della certificazione della parità di genere;
- 2 - Inclusione e Age Management:** Implementare programmi di "mentoring intergenerazionale" per favorire il trasferimento di competenze dai dipendenti senior ai nuovi assunti, valorizzando l'esperienza dei primi e le competenze tecnologiche dei secondi;
- 3 - Prevenzione del Burnout e Supporto Psicologico:** Istituire uno sportello di ascolto per promuovere la salute mentale attraverso convenzioni con professionisti esterni per fornire supporto psicologico ai dipendenti, monitorando costantemente gli indicatori di stress lavoro-correlato emersi dalle rilevazioni annuali;
- 4 - Promozione del Benessere Fisico ed Ergonomico:** Implementare workshop con esperti sanitari per diffondere corretti stili di vita e posture lavorative. L'obiettivo è prevenire i rischi legati alla sedentarietà e all'uso di tecnologie digitali, tutelando l'integrità fisica e il benessere complessivo del personale.



Si riportano di seguito gli obiettivi del Piano delle azioni positive aggiornato:

Obiettivo	CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO PIU' INCLUSIVO (CFR. PAR. 3.2)
Azione ♀ #03	Attività per l'ottenimento della certificazione di genere
Attori coinvolti	Servizio I
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #04	Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti attraverso somministrazione di un questionario realizzato ad hoc e divulgazione dei risultati
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo	SOSTENERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL CUG
Azione ♀ #01	Presidio costante dei componenti del CUG dell'apposita casella mail istituita con la funzione di sportello virtuale di ascolto.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #02	Implementazione e aggiornamento della specifica sezione sul sito Istituzionale dedicato ai provvedimenti del Comitato Unico Garanzia.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #03	Riunioni di team e di area anche via web sui temi di interesse comune a tutto il personale
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Azione ♀ #04	Collaborazione con la rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per favorire il dialogo e la progettazione comune in tema di contrasto alla discriminazione e benessere organizzativo.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo	PROMUOVERE LA FORMAZIONE, LA CONSAPEVOLEZZA E LA SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE ANCHE NEO ASSUNTO
Azione ♀ #02	Informazione, formazione e sensibilizzazione a tutto il personale, sui temi della salute mentale, dello stress lavoro correlato (SLC), con particolare riferimento ai rapporti interpersonali.
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo	PROMOZIONE DEL BENESSERE FISICO ED ERGONOMICI
Azione ♀ #01	Workshop con esperti sanitari per diffondere corretti stili di vita e posture lavorative
Attori coinvolti	Ufficio del personale
Beneficiari	Tutti i dipendenti



3.4 – Inclusione e accessibilità

Le politiche di inclusione e accessibilità pongono l'individuo al centro dei servizi pubblici. Si concentrano sull'abbattimento delle barriere fisiche, digitali e sociali per garantire pari opportunità a tutti gli individui e rendere pienamente fruibili i servizi.

Al centro delle attività dell'ente c'è pertanto la riqualificazione dei propri servizi. Lo stesso Decreto Legislativo n. 222/2023, entrato in vigore il 13 gennaio 2024, introduce disposizioni riguardanti la riqualificazione dei servizi pubblici per favorire l'inclusione e l'accessibilità.

L'accessibilità è la possibilità di accedere e usufruire, da parte delle persone con disabilità, in modo paritario rispetto agli altri, all'ambiente fisico, ai servizi pubblici (compresi quelli elettronici e di emergenza), all'informazione e alla comunicazione, inclusi i sistemi informatici, le tecnologie dell'informazione in Braille e in formati facilmente leggibili, e l'adozione di misure specifiche per diverse disabilità, anche mediante l'uso di meccanismi di assistenza o accomodamenti ragionevoli.

Al fine di rendere immediatamente concrete le attività relative all'accessibilità, la normativa prevede che anche all'interno del PIAO⁴ siano definiti obiettivi specificatamente dedicati alla riqualificazione dei servizi e che all'interno dell'ente sia designato un referente competente per la realizzazione effettiva delle attività.

La Camera di commercio di Foggia, anche prima dell'introduzione di questa normativa, aveva già avviato interventi strutturali nelle proprie sedi per rimuovere le barriere fisiche all'accesso. Tra le iniziative, sono stati implementati due sportelli remoti digitali presso i Comuni di Bovino e di Vieste, ed un ulteriore sportello è previsto per il 2026 alle Isole Tremiti, per permettere anche agli utenti delle zone distanti dal capoluogo di accedere ai servizi della sede centrale senza dover affrontare spostamenti lunghi e difficili, soprattutto in caso di disabilità o mobilità ridotta.

La Camera di Commercio si impegna attivamente nel coinvolgimento delle Associazioni di persone con disabilità al fine di identificare e implementare iniziative specifiche volte a migliorare l'inclusione e l'accessibilità.

Per l'annualità 2026, è stato stabilito l'obiettivo prioritario di adeguare la segnaletica verticale. Questo intervento mira a incrementare l'accessibilità e la fruibilità degli spazi fisici della sede, rispondendo all'esigenza di trasformare la Camera in un luogo autenticamente accogliente per tutta la cittadinanza.

L'articolazione interna della sede può talvolta rappresentare una barriera fisica e informativa per alcuni utenti. L'adeguamento della segnaletica verticale non è, quindi, un mero intervento di decoro o manutenzione, ma un'azione strategica fondamentale per l'abbattimento delle barriere percettive e informative, in piena osservanza degli obblighi normativi in materia di accessibilità (L. 13/89 e D.P.R. 503/96).

Per il 2026 sono stati individuati i seguenti obiettivi specifici riportati anche in alberatura.

Obiettivo operativo	OP.03.01.01 - Migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la semplificazione dei servizi	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Inclusività e fruibilità della sede camerale	Adeguamento della segnaletica verticale per una maggiore accessibilità e fruibilità degli spazi fisici entro la data	Entro 31/10/2026

⁴ L'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 222/2023 modifica l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021 che disciplina il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), stabilendo che le pubbliche amministrazioni devono designare un dirigente amministrativo (o altro dipendente con competenze equivalenti), con esperienza in inclusione sociale e accessibilità per le persone con disabilità, anche supportata da specifici percorsi formativi. L'articolo 4 stabilisce che, nella formazione del PIAO, l'inclusione sociale e l'accesso delle persone con disabilità siano esplicitamente considerati tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione, anche attraverso la partecipazione attiva dei rappresentanti delle Associazioni di persone con disabilità, iscritte al R.U.N.T.S. (art. 5).



3.5 – Performance individuale

In questa sotto-sezione sono riportati gli obiettivi individuali del Segretario Generale. Nel caso della Camera di commercio di Foggia è presente un unico dirigente, il Segretario Generale, che oltre allo Staff ha anche la titolarità dell'Area "Assistenza alle imprese e Servizi di supporto" e *ad interim* quella dell'Area "Servizi Anagrafico-Certificativi e Regolazione del Mercato".

Lorella Palladino - Segretario Generale		
Obiettivo individuale	Rafforzare il ruolo della Camera come attore strategico dello sviluppo territoriale Peso: 25,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Livello di ottimizzazione della governance territoriale <i>target corretto perchè il progetto ha subito un rallentamento a causa delle modifiche nella strategia regionale</i>	Attività propedeutiche alla costituzione di un tavolo per avvio progetti DMO Gargano e Daunianità entro la data	entro 31/12/2026
Tempestività nella realizzazione della prima edizione del GIO Festival	Realizzazione attività progettuali Gio Festival entro la data	entro 31/12/2026
Obiettivo individuale	Promuovere un ambiente di lavoro dinamico e attrattivo Peso: 25,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Capacità di garantire la fruizione di un'offerta formativa adeguata ai dipendenti camerali	Attuazione delle previsioni della Direttiva formazione del Min. Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 entro la data	entro 31/12/2026
Obiettivo individuale	Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali Peso: 25,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture	<=0 gg
Gradimento servizi (% utenti soddisfatti, customer)	N. utenti che hanno espresso giudizio positivo nelle indagini di customer sui servizi / N. utenti che hanno fornito risposta nelle indagini di customer sui servizi	>= 92%
Inclusività e fruibilità della sede camerale	Adeguamento della segnaletica verticale per una maggiore accessibilità e fruibilità degli spazi fisici entro la data	entro 31/10/2026
Obiettivo individuale	Leadership della trasformazione digitale e dell'uso responsabile dell'IA Peso: 25,00%	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Individuazione dei processi camerali da gestire tramite implementazione dell'IA	N. processi camerali da gestire con l'implementazione dell'IA	>=1 N.
Grado di aggiornamento formativo dei dipendenti camerali sull'IA e Cybersecurity	N. dipendenti coinvolti in iniziative di formazione su IA e Cybersecurity / N. totale dipendenti	>= 80%



3.6 – Rischi corruttivi e trasparenza

Introduzione

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, come ribadito dall'ANAC nel PNA 2022, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese; tali misure, quindi, devono essere intese quali dimensioni per la creazione di valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della mission istituzionale di ogni amministrazione. Assume un'importanza particolare per l'Ente, soggetto a numerose minacce esterne, correlate al dimensionamento della struttura (elevata complessità organizzativa, rilevanza delle risorse gestite), alla diversità delle funzioni svolte e alle caratteristiche del sistema economico territoriale in cui opera. Un sistema anticorruzione consolidato è fondamentale per implementare politiche di prevenzione efficaci e continuative.

L'attuale strategia di prevenzione della corruzione prevista dal nostro ordinamento richiede un sempre maggiore coinvolgimento proattivo dell'ente, considerando la corruzione come un possibile fattore di rischio in tutti i processi e decisioni. La strategia si deve concentrare in particolar modo sulla prevenzione, intervenendo prima che l'evento corruttivo produca i suoi effetti.

La gestione del rischio corruzione è un "processo", quindi, che serve a identificare i potenziali rischi di corruzione all'interno di un ente e a sviluppare azioni per ridurre la probabilità che tali minacce si manifestino e producano effetti.

Anche le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico. Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali soprattutto nell'impiego fondi del PNRR; al riguardo l'Ente continuerà ad adottare il kit elaborato da Unioncamere.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2026-2028, integrato nel PIAO per affiancare gli strumenti di pianificazione operativa, da intendersi quale aggiornamento del Piano precedente, programma le azioni proprie del processo e, su impulso del RPCT, richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione e collaborazione dell'intera struttura, con il coinvolgimento attivo dell'organo di indirizzo, dell'OIV, dei vertici dell'amministrazione e dei responsabili che presidiano i diversi ambiti di attività, finalizzate al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di rilevare eventuali casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- d) incrementare l'efficienza nella gestione del personale;
- e) incrementare l'efficienza nella gestione dei processi;
- f) adottare un approccio integrato nella gestione del rischio.

Per quanto riguarda l'Azienda Speciale Ce.S.An., si precisa che ha predisposto un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione.

Si rimanda alla sezione 1 Identità dell'amministrazione del PIAO, precisando che il ruolo di RPCT viene svolto dal Segretario Generale, dott.ssa Lorella Palladino dal 01/08/2019 (giusta delibera n.78 del 29 luglio 2019).

Analisi del contesto esterno e interno

Per quanto riguarda l'analisi generale del contesto interno e del contesto esterno si rinvia alla sezione II per quanto riguarda il contesto esterno e alla sezione I per quanto concerne il contesto interno. Con particolare riferimento alla specificità del rischio corruzione, al fine di garantire una maggiore scorrevolezza del testo e per non appesantire la trattazione, pur garantendo l'eshaustività delle informazioni, si è scelto di riportare in uno specifico allegato la metodologia e il processo di elaborazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza, incluso la descrizione dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio, la specificazione dei loro compiti e le responsabilità di ognuno, la mappatura dei processi, le modalità di valutazione e trattazione del rischio, ecc.

Programmazione delle misure generali e del loro monitoraggio

Per la pianificazione delle misure di prevenzione che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione (misure generali) e delle altre misure di prevenzione che sono state individuate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in collaborazione con le posizioni organizzative, che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio (misure specifiche), che verranno trattate in questo paragrafo, sono stati analizzati, valutati e utilizzati i seguenti strumenti:

1. Mappa dei processi camerali;
2. Metodologia e processo di elaborazione sezione rischi corruttivi e trasparenza;
3. Relazione annuale 2025;
4. Schede del registro rischi su kit Unioncamere che evidenziano le misure anticorruzione previste e il livello di rischio emerso per ogni singolo processo valutato;
5. Codice di comportamento;
6. Disposizione di servizio del Segretario generale n.13 del 29 maggio 2024 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in sezione "Amministrazione trasparente"
7. Verbali degli audit 2025.

Misure anticorruzione generali

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento della Camera di Commercio di Foggia approvato con deliberazione di Giunta camerale n.112 del 22-12-2020 per adeguarlo alle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020), è stato ulteriormente aggiornato con deliberazione di Giunta n.89 del 12-12-2023 alle modifiche introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

La diffusione del codice è avvenuta mediante pubblicazione in Amministrazione Trasparente e trasmissione tramite e-mail a tutti i dipendenti. Parimenti è pubblicato sul sito istituzionale il Codice di comportamento generale, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Diversi incontri formativi, anche di natura trasversale, hanno affrontato, anche nel corso del 2025, argomenti trattati dal Codice.



Nel corso dell'anno 2026 si prevede di:

- mantenere alto il livello di attenzione al rispetto delle disposizioni del Codice all'interno delle strutture, in particolare relativamente all'obbligo, per il dipendente, di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle mansioni in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale. Ciò anche al fine di intervenire tempestivamente sul piano disciplinare ove si riscontrino violazioni;
- organizzare almeno una sessione di formazione per tutti i dipendenti, durante la quale affrontare i temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, e delle responsabilità del pubblico dipendente sui reati contro la Pubblica Amministrazione.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 54 D. Lgs.165/2001 (sostituito dall'art. 1, comma 44, Legge n. 190/2012)	Rispetto dei codici di comportamento	Segretario Generale	Tempestivo

Misure di disciplina del conflitto di interesse

La prevenzione della corruzione, così come disciplinata dalla L. 190/2012, si sostanzia anche nell'individuazione e nella gestione del conflitto d'interesse, che si ha quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto.

La procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interesse di gestione dei conflitti d'interesse prevede i seguenti step:

1. l'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi presentate:
 - a. dai dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio;
 - b. dal RUP al momento della nomina.
2. l'aggiornamento, con cadenza periodica, delle suddette dichiarazioni, ricordando a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate.
3. la verifica degli eventuali conflitti d'interesse da parte del Segretario Generale che riveste la carica RPCT.

Il dovere di astensione, come disciplinato nel Codice Comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Foggia, è da ritenersi esteso non solo alle situazioni di conflitto di interesse, ma anche quando vi siano ragioni di rilevante opportunità, finalizzate a tutelare il prestigio e l'immagine dell'amministrazione.

Presso la Camera di Foggia tali norme sono delineate e applicate attraverso il Codice di Comportamento dei dipendenti ai seguenti articoli:

- art. 4 Regali, compensi e altre utilità;
- art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse;
- art. 7 Obblighi di astensione.

L'applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Foggia e, quindi, la disciplina del conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 2 dello stesso Codice, si estende anche ai collaboratori e consulenti, alle persone che all'interno dell'Ente rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo e ai collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della Camera.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 6 bis L. 241/1990 introdotto dall'art. 1, comma 41, L.190/2012; Artt. 6, 7, 14 D.P.R. 62/2013; Art. 5 codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Foggia.	Disciplina del conflitto di interesse	Responsabile della prevenzione della corruzione	Regolamentazione nel corso del triennio 2026-2028

Il Conflitto di interesse nel codice dei contratti pubblici

L'area dei contratti pubblici rientra nelle aree a maggior rischio corruttivo. La nuova normativa sui contratti pubblici, prevista nel D.Lgs. 26/2023, ha introdotto, a partire dal 1/1/2024, la digitalizzazione dei processi che attengono all'intero ciclo di vita dei contratti, dalla programmazione all'esecuzione, che si realizza attraverso l'obbligo dell'utilizzo di piattaforme telematiche certificate, sia da parte delle stazioni appaltanti che degli operatori economici.

Digitalizzazione e qualificazione delle stazioni appaltanti costituiscono imprescindibili misure di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza e tracciabilità delle procedure

Tali piattaforme digitali garantiscono la confluenza delle informazioni nella Banca dati nazionale dei Contratti Pubblici. La Camera ha adeguato le proprie procedure di affidamento di servizi, lavori e forniture alla nuova normativa mediante l'utilizzo delle piattaforme certificate Consip e Mepa.

Tutti i dati relativi alle procedure avviate risultano pubblicate sul proprio sito web istituzionale in Amministrazione trasparente, dove viene riportato il link alla BDNCP per la consultazione dei dati relativi al ciclo di vita degli appalti. La BDNCP, ai sensi dell'articolo 28 del Codice, garantisce l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità legale degli affidamenti dei contratti pubblici, in tutte le relative fasi, risultando funzionale anche alla prevenzione della corruzione grazie alla possibilità di effettuare un controllo diffuso e partecipato da parte dei cittadini sull'azione amministrativa.

L'articolo 16 del D.Lgs. 36/2023 disciplina il conflitto di interessi, definendolo come una situazione in cui un soggetto coinvolto in una procedura (dalla programmazione all'esecuzione) ha un interesse personale, finanziario o economico che può compromettere la sua imparzialità e indipendenza, richiedendo la comunicazione e l'astensione. La norma prevede accertamenti puntuali e documentati, basati su fatti concreti e non su presunzioni generiche, richiedendo l'intervento della stazione appaltante.

A tal fine la Camera di Foggia mette in atto le seguenti misure organizzative:

- in capo al personale interessato alle procedure di gara che è tenuto in presenza di un conflitto d'interessi a dare comunicazione all'amministrazione e, contestualmente ad astenersi dal partecipare alla procedura.
- in capo alla stessa amministrazione che è tenuta a vigilare in merito agli adempimenti dei dipendenti, si propone l'eliminazione di ogni conflitto di interessi nella gestione delle procedure inerenti agli appalti e anche negli atti di nomina dei componenti delle commissioni, in ossequio all'art. 93 del citato Codice dei contratti pubblici.

La Camera di Commercio di Foggia procede all'acquisto di servizi, forniture e lavori attraverso un



confronto competitivo tra più imprese, procedura utilizzata a volte anche laddove la normativa vigente consente il ricorso ad un solo operatore economico.

Le principali misure adottate dalla Camera di Commercio di Foggia funzionali alla prevenzione della corruzione nel settore dei contratti pubblici sono:

- misure di trasparenza, tracciabilità degli atti che viene assicurata dal processo di trasmissione alla Banca Dati Nazionale dei contratti pubblici (BDNCP);
- misure di controllo, sia interno che in capo alla documentazione esterna proveniente dagli operatori economici (es. Verifiche DURC);
- misure di regolamentazione, come il Codice di Comportamento che viene esteso anche ai soggetti esterni appartenenti alle imprese fornitrici e i patti d'integrità, obbligatori in caso di gara o affidamenti superiori ad € 40.000.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
D.Lgs. 36/2023	Disciplina del conflitto di interesse	Responsabile della prevenzione della corruzione	Regolamentazione nel corso del triennio 2026-2028

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Camera si attiene alle indicazioni di seguito riportate nel PNA 2025 – Parte speciale decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 che hanno previsto:

- un nuovo periodo di raffreddamento un anno;
- l'esclusione delle inconferibilità qualora l'incarico abbia avuto carattere occasionale o carattere non esecutivo o di controllo con adozione di presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interesse;
- l'obbligo per l'interessato di presentare una dichiarazione all'atto del conferimento dell'incarico e una dichiarazione annuale, sull'insussistenza, rispettivamente, di cause di inconferibilità e di cause di incompatibilità;
- la verifica (a campione) del RPCT (Segretario Generale della Camera di Commercio) circa l'insussistenza di condizione ostative all'attribuzione di un certo incarico.

Le nuove dichiarazioni che dovranno rilasciare gli interessati verranno adeguate alle modifiche normative previste dall'art. 4 del D.Lgs. 39/13.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
d.lgs. n. 39 del 2013	Verifica delle prescrizioni	Responsabile della prevenzione della corruzione	Tempestiva

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

Il personale che riceve incarichi da Amministrazioni Pubbliche o da Privati deve chiedere la preventiva autorizzazione al Segretario Generale.

Il dipendente che intende svolgere l'incarico deve, ai fini della prevenzione della corruzione, dichiarare, sotto la propria responsabilità, l'assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, con la propria posizione, insussistenza verificata dal Segretario Generale con un apposito documento



formale.

La Camera ha previsto il Regolamento per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi al personale dipendente della Camera di commercio di Foggia con Deliberazione di Giunta n. 11 del 01/02/2016.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 53 D. Lgs. 165/2001 Regolamento CCIAA	Rispetto del Regolamento per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi al personale dipendente della Camera di Commercio di Foggia	Responsabile della prevenzione della corruzione	Applicazione della misura

Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta un'importante misura di prevenzione della corruzione, introdotta, nel nostro ordinamento, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Precisato che non è stato necessario prevedere alcuna rotazione "straordinaria", si evidenzia che la misura della rotazione ordinaria non è possibile per le funzioni dirigenziali, essendo in servizio un unico Dirigente, e che, per il personale in generale, risulta attuabile solo in parte a causa della dotazione organica ridotta, e soprattutto in considerazione del fatto che l'Ente presenta processi per i quali vengono richieste competenze specialistiche per lo svolgimento di diverse attività, e che l'applicazione della misura della rotazione ordinaria potrebbe addirittura provocare inefficienze e malfunzionamenti degli uffici.

In ogni caso si evidenzia che il turn over del personale dovuto ai pensionamenti e le nuove assunzioni, sia quelle concluse nel 2023 che quelle concluse nel 2025, oltre alla conseguente riorganizzazione degli uffici avvenuta con Determina del Segretario generale n.220 del 12 maggio 2025 hanno garantito di per sé una discreta rotazione.

Nei casi in cui non sarà possibile mettere in atto la misura della rotazione ordinaria del personale, infine, l'Ente continuerà ad adottare, in base alle specificità delle attività, come suggerito dall'ANAC con il PNA 2019, almeno una delle seguenti misure alternative per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione:

- rafforzare le misure di trasparenza, anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- prevedere disposizioni del dirigente per la disciplina delle modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, preferire meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividono le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- prevedere la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli



incarichi);

Nei casi residuali, in cui non è possibile attuare nessuna delle suddette misure alternative, il RPCT può eseguire specifiche verifiche a campione sui processi.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 1, comma 10, lettera b) L. 190/2012	Rotazione dei funzionari nelle aree a più elevato rischio di corruzione.	Responsabile prevenzione della corruzione	Tempestivo

Formazione del personale

Tra i principali adempimenti che la legge pone a carico delle amministrazioni pubbliche, con finalità di prevenzione e di repressione della corruzione, figura la previsione di attività formativa nei settori maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Sulla base delle valutazioni sopra esposte, dunque, la Camera di Commercio di Foggia assicura la formazione obbligatoria, specialistica e trasversale a tutto il personale, in base alle necessità normative ed operative, alle verifiche in termini di efficacia e secondo principi di continuità, imparzialità, e pari opportunità.

Per ulteriori indicazioni si rimanda al Paragrafo 4.5 Formazione del personale

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 1, comma 10, lettera c) L. 190/2012	Realizzazione programma ssdi formazione	Responsabile prevenzione della corruzione	Rispetto del programma formativo annuale

Azioni di sensibilizzazione e patti di integrità

L'ente si impegna a verificare la possibilità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito dei protocolli di legalità/patti di integrità secondo i contratti-tipo e gli schemi di gara-tipo pubblicati dall'ANAC.

Con determina del Segretario Generale n.23 del 25-01-2024 è stato approvato uno specifico modello di Patto d'integrità; l'Ente si impegna a farlo sottoscrivere agli operatori economici:

- che intendono partecipare alle gare;
- interessati ad affidamenti di qualunque tipo con soglia superiore a € 40.000,00.

Non si ritiene necessario applicare la misura nei casi di affidamento in house in quanto tutti i soggetti appartenenti al sistema camerale hanno definito procedure per improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché assumono l'espresso impegno, in funzione di prevenzione amministrativa della corruzione, a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio indebito; devono comunque osservare il Codice di Comportamento dell'Ente.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
Art. 1, comma 17, Legge n. 190/2013	Sottoscrizione del Patto d'integrità.	Responsabile prevenzione della corruzione	applicazione della misura nei casi previsti

Whistleblowing - Tutela del dipendente che effettui segnalazione di illeciti



Con il termine whistleblower si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Nel 2023 è stata predisposta una specifica sottosezione in Amministrazione trasparente dedicata alle "Segnalazioni di illecito - whistleblowing" (Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione) <https://www.fg.camcom.it/amministrazione-trasparente/segnalazioni-di-illecito-whistleblowing> da cui è possibile raggiungere la piattaforma informatica predisposta per l'invio delle segnalazioni.

La Camera di Commercio di Foggia, inoltre, ha:

- validato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) relativa alla gestione delle segnalazioni-whistleblowing;
- predisposto una specifica Informativa circa il trattamento dei dati personali;
- approvato uno specifico Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante (whistleblower);
- predisposto e trasmesso a tutto il personale una specifica Disposizione di servizio contenente la documentazione adottata;
- organizzato una sessione formativa per il personale dell'Ente e dell'Azienda speciale.

Dall'avvio della piattaforma non sono pervenute segnalazioni. Nel triennio 2026-2028 l'Ente intende continuare a monitorare la procedura per verificare la corretta funzionalità della piattaforma informatica, la bontà delle misure di garanzia della riservatezza del segnalante e valutare l'eventuale necessità di modificarle.

Alla luce dell'approvazione da parte di ANAC delle delibere n. 478 e n.479, del 26 novembre 2025, che hanno approvato le Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione. e apportato modifiche ed integrazioni alle Linee guida sulla presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, ne corso del 2026 sarà valutata la necessità di apportare aggiornamenti al Disciplinare approvato con Determina del Segretario Generale n.386 del 18-09-2023.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
art. 54 bis d. lgs. n.165/2001	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione	Tempestivo

Pantouflage

Come riportato nel PNA 2022 "la parola di origine francese "pantouflage" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppur fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia."

Il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001⁴⁵ dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La ratio del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni



corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*.

In tal senso, il divieto è volto anche a *"ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio"*.

La Camera di Commercio di Foggia ha approvato, con determinazione del Segretario generale n. 303 del 18-06-2025 il "Disciplinare in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 c.d. pantouflage". Sono stati definiti, contemporaneamente, un modello "Dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage" e un "Esempio di clausola anti pantouflage da parte degli operatori economici". Il modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure previste si basa su quanto suggerito dall'ANAC con il PNA 2022 che prevede:

1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage
2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione;
3. Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno
4. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto.

Riferimento normativo	Descrizione della misura	Soggetti responsabili	Tempistiche
art.53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001	Verifica applicazione delle misure (acquisizione delle dichiarazioni e verifiche in caso di segnalazioni)	Responsabile della prevenzione della corruzione	Tempestivo

Ulteriori misure - digitalizzazione dei processi

È stato accertato che la digitalizzazione dei processi, in particolare l'utilizzo di tecnologie come la tracciabilità, la trasparenza e l'automazione, può essere un potente strumento per contrastare la corruzione:

- Tracciabilità: la digitalizzazione dei processi consente di monitorare in tempo reale le attività e le decisioni, rendendo più difficile occultare azioni illecite. In questo modo, è possibile identificare e prevenire la corruzione in fase di nascita.
- Trasparenza: la pubblicazione online di informazioni e dati, come ad esempio le spese pubbliche o le procedure di selezione, può aiutare a rendere più trasparenti i processi e a prevenire la corruzione.
- Automazione: l'automazione di processi come ad esempio la gestione di contratti, la selezione di fornitori o la gestione dei progetti, può ridurre la possibilità di interventi personali e di favoritismi, tipici della corruzione.

Può garantire, inoltre, di

- ridurre il livello di burocrazia nella PA: la digitalizzazione può ridurre la quantità di documenti e di procedure cartacee, agevolando la gestione efficiente e trasparente degli affari pubblici.
- garantire maggiore accountability: la digitalizzazione può aiutare i responsabili a rendere conto delle proprie azioni e degli atti prodotti, poiché è possibile verificare in tempo reale le azioni e le decisioni.
- favorire la partecipazione civica: la digitalizzazione può anche aiutare a promuovere la partecipazione civica, poiché la trasparenza e la tracciabilità dei processi possono coinvolgere la società civile in modo più efficace; obiettivo che può essere raggiunto anche con un incremento di produzione di open data sia in termini quantitativi che qualitativi.

La Camera di commercio di Foggia che ha già avviato da tempo questo percorso di digital transformation (basti pensare all'utilizzo del sistema PagoPA, all'informatizzazione dei flussi per



alimentare la Banca nazionale dei contratti pubblici, alla piattaforma servizi on line in materia di protesti, ecc.), intende proseguire, quindi, per il prossimo triennio, con una costante riorganizzazione dei processi in chiave digitale con l'obiettivo di ampliare i servizi fruibili attraverso piattaforme di servizi on line e incrementando i dataset di dati aperti pubblicati su dati.gov.it per il tramite della specifica piattaforma Unioncamere, facendo sempre attenzione al rispetto dei principi fondamentali in materia di cybersicurezza e rispetto della privacy.

Misure specifiche

Sono riportate nelle schede del Registro rischi anticorruzione, realizzato utilizzando un apposito kit predisposto da Unioncamere e sono riportate nell'Allegato 2.

Le misure specifiche di prevenzione individuate nel Piano non devono essere considerate come semplici adempimenti burocratici, esse rappresentano, al contrario, le fondamenta operative su cui costruiamo il nostro sistema di vigilanza attiva.

In concreto, le misure servono per elaborare uno strumento di lavoro essenziale: la scheda di monitoraggio semestrale, predisposta ricalcando fedelmente le azioni di prevenzione pianificate, trasformando così gli obiettivi teorici in una lista di controllo pratica e tangibile.

Il funzionamento di questo meccanismo è affidato direttamente ai Responsabili dei servizi camerali. Con cadenza semestrale, questi ultimi sono chiamati ad aggiornare la scheda, verificando lo stato di attuazione delle misure nel proprio settore di competenza. Questo passaggio è cruciale: si tratta di un momento di auto-analisi in cui ogni Responsabile fotografa l'andamento reale delle attività durante l'anno.

L'obiettivo finale di questo processo è consentire all'Ente, sotto l'impulso del RPCT, di capire tempestivamente se le misure adottate sono efficaci o se, al contrario, presentano criticità. Consente, cioè, di passare dalla semplice osservazione all'azione: se dal monitoraggio emergono ostacoli o inefficienze, l'Ente può intervenire subito per correggere il tiro. Ciò può tradursi nella modifica di una procedura, nell'aggiornamento di un regolamento o, più profondamente, nel cambiamento di un atteggiamento organizzativo non più funzionale. In sintesi, le misure di partenza diventano la bussola per un miglioramento continuo, garantendo che la prevenzione alla corruzione sia un processo dinamico e non statico.

Trasparenza

L'Ente riconosce e garantisce la trasparenza come misura di prevenzione della corruzione in quanto consente un controllo esterno da parte degli amministratori, rendendo la PA e i funzionari consapevoli nell'adempimento delle loro funzioni; le misure di trasparenza sono, pertanto, sottintese a tutte le altre pianificazioni gestionali, fungendo da raccordo tra i programmi e configurandosi come strumento generale che caratterizza la PA nei confronti della comunità degli amministratori; considerata la peculiarità e l'importanza dell'argomento l'Ente ha previsto uno specifico paragrafo sulla trasparenza, cui si rinvia.

La trasparenza viene riconosciuta dall'Ente come *"l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, la dott.ssa Lorella Palladino, Segretario Generale dell'Ente, è anche il Responsabile della Trasparenza; in questo ambito esercita le funzioni previste dall'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, pertanto *"svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o*

ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.”

Il comma 1 dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013 individua la figura del “*Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati*”.

La Camera di Commercio di Foggia individua periodicamente, almeno una volta l'anno, per ciascuna attività soggetta ad obbligo di pubblicazione, uno o più referenti, affidando loro, con apposito provvedimento del Segretario Generale, l'incarico di individuare/elaborare, trasmettere e pubblicare i dati e le informazioni utili per mantenere aggiornata la sezione Amministrazione Trasparente del sito della Camera e di assolvere ad ogni eventuale ulteriore obbligo di pubblicazione previsto dalla norma o dai regolamenti vigenti (*vedere Allegato 1*).

Tale disposizione organizza e schematizza i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, e per ciascun adempimento indica:

- i responsabili delle diverse fasi individuate per giungere alla pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” (individuazione/elaborazione dei dati, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento;
- i termini per la pubblicazione e le modalità di aggiornamento dei dati.

Per garantire il rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 -GDPR, D.Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali” come modificato dal D.Lgs. 101/2018, disposizioni del Garante per la Privacy, ecc.) vengono organizzati corsi di formazione di base, di carattere specialistico e di carattere tecnico/normativo nelle modalità previste dal modello organizzativo privacy dell'Ente.

In linea con le indicazioni del PNA 2026-2028, con riferimento all'Obiettivo 1.2 Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni nella sezione Amministrazione Trasparente - Azione 1.2.1 Verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione Amministrazione Trasparente attraverso l'applicativo di web crawling Trasparenza AI, si precisa che la Camera di Commercio di Foggia intende eseguire la verifica della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale con l'obiettivo di raggiungere il livello 100% di conformità nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda invece il libero accesso alle informazioni di natura pubblica nelle nuove forme dell'accesso civico e “generalizzato” il cittadino può inizializzare la richiesta di accesso attraverso l'utilizzo dell'apposito modello presente sul sito camerale.

Accesso civico “semplice” e “generalizzato”

Con deliberazione n. 22 del 27/11/2017 il Consiglio Camerale ha regolamentato i criteri e le modalità organizzative per l'effettivo esercizio dei seguenti diritti:

- l'accesso civico, che sancisce il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l'ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del decreto trasparenza (art.5 del D. Lgs 33/2013);
- l'accesso generalizzato, che comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza (art.5 del D. Lgs 33/2013).

Il predetto Regolamento è stato predisposto tenendo conto sia delle Linee guida adottate dall'Anac in data 28 dicembre 2016 (recanti indicazioni operative, ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D. Lgs 33/2013) sia della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 maggio 2017 avente ad oggetto “Attuazione delle

norme sull'accesso civico generalizzato".

È stato istituito, altresì, il "Registro degli accessi" a cura dell'Ufficio "Segreteria e assistenza organi, comunicazione e relazioni istituzionali". Tale registro contiene l'elenco delle richieste di accesso civico (semplice e generalizzato) e le richieste di accesso documentale (ex L.241/90) comprensivo dell'oggetto e della data di presentazione ed il relativo esito. In fase di pubblicazione, nella sezione Amministrazione trasparente "altri contenuti - accesso civico", vengono oscurati i dati personali eventualmente presenti.



4. INTERVENTI ORGANIZZATIVI A SUPPORTO

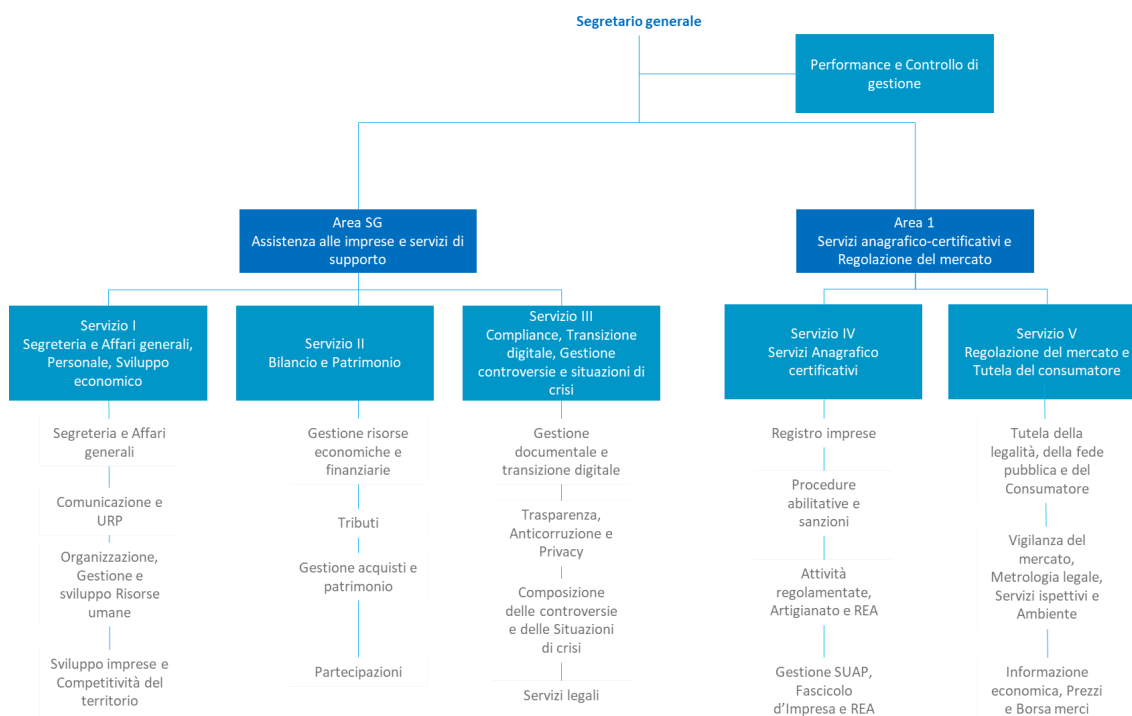
In questa sezione sono definiti gli interventi necessari a preservare il livello di efficacia ed efficienza dei servizi, garantire il rispetto delle diverse normative e implementare le condizioni organizzative per un adeguato perseguimento degli obiettivi programmati.

Partendo dall'analisi della situazione esistente (*as is*), sono individuati i requisiti necessari e i gap da colmare in termini di migliori modalità organizzative, anche a distanza, oltre che di professionalità e di formazione.

4.1 – Azioni di sviluppo e riconfigurazione organizzativa

La struttura organizzativa della Camera di commercio di Foggia, è stata ideata per rispondere a criteri di efficienza, efficacia ed economicità della gestione e per il soddisfacimento dei bisogni delle imprese e del sistema economico provinciale secondo principi di professionalità e responsabilità.

L'attuale organigramma - approvato dalla Giunta con deliberazione n. 4 del 23/01/2025, successivamente strutturato dal Segretario Generale con propria Determinazione n. 220 del 12/05/2025 - è il risultato di un processo di ottimizzazione iterativa finalizzato alla definizione della migliore e funzionale configurazione possibile da un punto di vista delle interazioni tra i servizi, dei carichi di lavoro e delle competenze del personale.



Per il 2026 l'ente intende mantenere inalterata la struttura organizzativa per verificarne la tenuta rispetto alle proprie attività.

Tuttavia, al fine di migliorare i servizi erogati e liberare il personale dalle attività inerenti i processi interni, si procederà a verificare l'incidenza degli FTE⁵ su tutti i macro-processi della Mappa delle attività camerali (cfr. par. 1.2) e, eventualmente, a ricalibrare verso i servizi delle macro-funzioni a maggior valore aggiunto.

La Camera di commercio ha aderito anche per il 2026 alla gestione integrata dei servizi, demandando lo svolgimento di alcune attività e servizi di back-office o di back-end a Società in house del sistema camerale, in modo da ridurre i costi di gestione dei servizi delegati, attraverso le economie di scala conseguibili dall'attività congiunta, e poter riconvertire professionalmente l'impegno del personale camerale dedicato ai suddetti servizi per l'impiego in attività di sviluppo e competitività delle imprese.

Per l'analisi dell'incidenza degli FTE la Camera utilizza la piattaforma di sistema delle Camere di commercio (Sistema integrato) in cui compila mensilmente i timesheet Kronos. Dalla stessa è possibile estrarre Report specifici per l'analisi ed effettuare confronti e comparazioni rispetto ai valori medi/mediani di sistema (benchmarking). Tali attività sono ormai prassi consolidate nella CCIAA.

Per il 2026 si riportano gli indicatori formalizzati in albertura per la verifica delle suddette attività.

Obiettivo		
Agire sui fattori di sviluppo economico territoriale		
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Incidenza del personale dedicato ai processi rivolti all'utenza e al territorio (C-D-E-F-Z della Mappa dei processi)	Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite dalle macro-funzioni C-D-E-F-Z nell'anno N / Numero di risorse (esprese in FTE integrato*) assorbite ai diversi livelli della Mappa dei Processi nell'anno N [* Comprensivo del personale interno e dell'ammontare stimato dell'effort dei servizi integrativi e sostitutivi per la gestione dei processi]	>= 54,00 %

⁵ 1 FTE (full time equivalent) corrisponde al monte ore lavorato annualmente da un singolo operatore (pari a 1.584 ore).



4.2 – Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale modalità e si inserisce nel processo di innovazione del lavoro avviato anche per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'amministrazione attraverso una organizzazione non più necessariamente incentrata sulla costante presenza fisica sul posto di lavoro.

Tale strumento organizzativo ha trovato la sua disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva che ne ha tratteggiato le caratteristiche necessarie per un suo armonioso utilizzo nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

A tal fine questa Camera di commercio ha predisposto, in coerenza con il CCNL Funzioni Locali vigente, un Disciplinare sul Lavoro a Distanza approvato con deliberazione di Giunta n. 50 del 29.06.2022.

Il lavoro a distanza è stato introdotto all'interno della Camera di commercio con la finalità di sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative per favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, migliorando così la produttività e il benessere organizzativo nonché per razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione oltre che per agevolare l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita personale e le esigenze organizzative dell'Ente.

Il CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 è intervenuto nella disciplina del Lavoro a distanza prevedendo, tra le forme attivabili di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, il "lavoro agile" e il "lavoro da remoto".

In coerenza con le disposizioni contenute nel nuovo CCNL Funzioni Locali il Disciplinare della CCAA ha previsto due differenti modalità di lavoro a distanza e precisamente:

- A. "lavoro da remoto" consistente nell'esecuzione della prestazione lavorativa da svolgere, in parte, all'esterno della sede di lavoro e per la quale il dipendente soggiace ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro;
- B. "lavoro agile" consistente nell'esecuzione della prestazione lavorativa relativa ad uno specifico progetto da raggiungere mediante obiettivi prefissati e concordati con l'Amministrazione da svolgere in parte, all'esterno della sede di lavoro (in qualsiasi luogo idoneo) senza alcun vincolo di orario nell'ambito delle ore massime giornaliere e settimanali stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il suddetto Disciplinare ha previsto un elenco esemplificativo e non esaustivo di attività "remotizzabili" il cui svolgimento deve assicurare da un lato adeguati livelli di efficacia, efficienza e tempestività operativa e dall'altro il perseguimento di un continuo miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati.

È stato previsto di facilitare l'accesso al lavoro a distanza ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, quali:

- a. genitori di bambini di età inferiore a 3 anni;
- b. dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
- c. dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità;
- d. dipendenti che assistono genitori di età superiore a 70 anni;



- e. dipendenti con problemi di salute e dipendenti fragili certificati dal medico competente;
- f. lavoratrici in gravidanza;
- g. dipendenti che sono domiciliati ad almeno 40 km dalla sede di lavoro;
- h. dipendenti prossimi all'età pensionabile (non superiore a 5 anni);
- i. dipendenti facenti parte di nuclei monoparentali con figli minori.

Il personale individuato svolge la prestazione lavorativa in modalità a distanza al di fuori della sede di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici e connessioni, di norma, per un massimo di un giorno a settimana, max 4 giornate al mese, definite con l'Amministrazione, nell'ambito dell'accordo individuale predisposto e sottoscritto. In casi eccezionali, le 4 giornate al mese possono essere distribuite diversamente nelle settimane.

Al fine di garantire la protezione dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento della prestazione in modalità a distanza, questa Camera ha messo a disposizione idonea strumentazione tecnologica con l'utilizzo della VPN sulla rete aziendale Infocamere.

La messa a regime dell'istituto in questa Camera di commercio costituisce, pertanto, una leva organizzativa per il miglioramento dell'attività amministrativa e dei servizi resi ai cittadini in coerenza con la *mission* dell'Ente.

A seguito dell'approvazione del Disciplinare in parola, nella Camera di commercio di Foggia, sono in essere n. 4 accordi individuali relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità da remoto con garanzia della prevalenza del lavoro in presenza.

Da ultimo, la direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29.12.2023 evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori che documentano *“gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari”* la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, *“anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*. Inoltre, si specifica che nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Alla luce di quanto sopra, le previsioni contenute nel Disciplinare adottato da questa Camera sono del tutto in linea con la citata direttiva.

L'Azienda Speciale Cesan, con delibera del CDA n. 25 del 25/07/2022, ha approvato un proprio regolamento utile a definire contenuti, termini e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in *“modalità agile”*.



4.3 – Semplificazione delle procedure

Nelle precedenti programmazioni gli obiettivi che si è posta la Camera di commercio sono stati finalizzati alla digitalizzazione sia dei processi interni sia dei servizi erogati alle imprese.

Grazie all'attività svolta sono stati raggiunti importanti risultati in termini di:

- riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche;
- eliminazione di adempimenti non necessari o obsoleti;
- snellimento delle procedure;
- fruizione dei servizi on-line da parte dell'utenza.

Ad oggi la Camera di Commercio di Foggia ha completamente digitalizzato i processi interni e ha reso disponibili on-line la quasi totalità dei servizi.

Anche per gli anni 2026-2028 la semplificazione amministrativa rappresenta uno degli ambiti strategici della programmazione, cui corrisponde l'obiettivo strategico "Favorire la transizione burocratica e la semplificazione", esplicitamente declinato nella pianificazione ai fini della performance dell'Ente nel paragrafo "Valore pubblico: gli obiettivi strategici", cui si rimanda.

Tale obiettivo è, peraltro, strettamente connesso con gli obiettivi di Transizione Digitale e Tecnologica della Camera di commercio, i cui indicatori sono stati anch'essi trasposti nella pianificazione ai fini della performance.

Tra gli strumenti innovativi introdotti per alleggerire gli adempimenti burocratici delle imprese, rivestono un ruolo fondamentale:

→ **ComUnica**, la procedura telematica unificata per l'avvio dell'attività d'impresa, il Cassetto Digitale dell'imprenditore (accessibile anche tramite App), che consente di avere in tempo reale i documenti ufficiali dell'impresa

→ **SUAP**, cui ha aderito la quasi totalità dei Comuni della provincia, rappresenta uno strumento di semplificazione amministrativa, coordinando tutti gli adempimenti necessari alla creazione di nuove imprese, rendendo più snello il rapporto con la pubblica amministrazione. Sulla base di questa esperienza, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha affidato al sistema camerale un progetto nell'ambito del PNRR, già avviato dalla Camera di Commercio, che porterà a una trasformazione su scala nazionale, passando dai SUAP agli Sportelli Unici Digitali (SSU).

→ **Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)** che favorisce l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni, applicando il principio "once only" per evitare che a cittadini e imprese venga nuovamente richiesto di fornire informazioni già in loro possesso. Per l'alimentazione della piattaforma la Camera di commercio garantisce l'affidabilità del Registro Imprese, con l'attuazione del Registro dei titolari effettivi, l'automazione dei processi (DIRE), la garanzia del Domicilio Digitale d'impresa e la manutenzione dei dati contenuti nel Registro stesso.

→ **CRM** di sistema in uso presso la CCIAA il cui obiettivo è rispondere in modo più efficiente alle esigenze delle imprese. L'introduzione di questo CRM avanzato rappresenta una tappa cruciale nel processo di digitalizzazione della Camera, permettendo un miglioramento nella gestione delle relazioni con le imprese. In particolare, supporta le attività di promozione della competitività delle aziende e del territorio, facilitando la gestione di campagne di comunicazione multicanale, l'analisi dei risultati delle iniziative, la raccolta delle richieste di assistenza, il monitoraggio della qualità dei servizi offerti e la raccolta di feedback per un continuo miglioramento.

Nel contesto della semplificazione, sono stati attivati sportelli e strumenti per permettere di accedere facilmente ai servizi della Camera di commercio, migliorando quindi la fruibilità e l'accessibilità e riducendo la necessità di spostamenti fisici. Questo sistema non solo semplifica l'interazione con l'ente, ma migliora anche la soddisfazione degli utenti:

→ **Sportelli Remoti 4.0 nei Comuni di Vieste e Bovino**, che permette agli utenti di ridurre la difficoltà di raggiungere la sede della CCIAA. Nel 2026 è prevista l'attivazione di un ulteriore sportello presso le Isole Tremiti. L'istituzione di un punto di accesso remoto in questa località riveste un'importanza cruciale per garantire la piena inclusione digitale e amministrativa degli operatori economici e dei residenti storicamente penalizzati dall'insularità.

→ **Sportelli ReWeb** che simulano l'esperienza di uno sportello fisico ma sono accessibili da remoto, tramite prenotazione e accesso con username e password. I due sportelli sono specificatamente rivolti ai professionisti che interagiscono con il Registro Imprese.

→ **Consolidamento e miglioramento dell'assistente virtuale Svevia**. Negli anni precedenti, la Camera ha arricchito il proprio sito web con l'introduzione di Svevia, un assistente virtuale potenziato dall'intelligenza artificiale, al quale è collegato anche un servizio di *voicebot* attivo sulle linee telefoniche. L'assistente virtuale è in grado di offrire una pronta risposta alle richieste dell'utenza fornendo informazioni, assistenza specialistica e forme di contatto innovative con i dipendenti camerali.

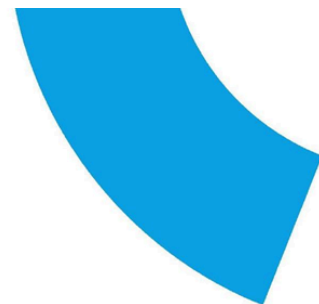
Nel 2026 sarà valutata l'implementazione di un chatbot di tipo generativo basato sull'Intelligenza Artificiale, che elaborerà risposte più complesse, personalizzate e contestualizzate, migliorando l'interazione e la capacità di risoluzione autonoma dei quesiti.

Il ricorso a strumenti innovativi di contatto con l'utenza ha consentito di accrescere la soddisfazione dell'utenza migliorando notevolmente l'immagine della Camera, ma essenzialmente, semplificando la vita alle imprese e agli intermediari che con essa si interfacciano e riducendo i "tempi della burocrazia". Le potenzialità delle nuove tecnologie consentiranno altresì di dare un'ulteriore spinta all'utilizzo dei servizi on-line.

Nel 2026 la Camera di Commercio costituirà un Gruppo di Lavoro trasversale tra i diversi Uffici dedicato ad analizzare e approfondire le potenziali applicazioni dell'Intelligenza Artificiale ai processi interni.

Di seguito, le attività previste dalla CCIAA per migliorare e favorire la semplificazione (cfr. par. 3.2).

Obiettivo strategico		Favorire la transizione burocratica e la semplificazione	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026	
Grado di efficacia degli Strumenti di automazione dei servizi <i>target rivisto in rapporto a tutte le pratiche e non solo alle quality check</i>	Numero pratiche processate dagli strumenti automatici o semiautomatici nell'anno N / Numero pratiche evase dalla CCIAA nell'anno N	>=25,00 %	
Tempestività dell'attivazione del canale WhatsApp	Attivazione del canale WhatsApp entro la data	entro 31/05/2026	
Grado di adesione al cassetto digitale (Impresa Italia) <i>target aggiornato in funzione dell'elevato numero di imprese che hanno già aderito</i>	Numero imprese aderenti Cassetto digitale (Impresa Italia) dell'anno N / Numero imprese registrate al 31/12	>=4,5 %	
Obiettivo operativo		Rispondere alle esigenze di semplificazione da parte delle imprese	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026	
Tempestività implementazione IA nella gestione dei processi	Creazione gruppo di lavoro per l'implementazione dell'IA nella gestione dei processi camerali entro la data	entro 31/03/2026	



Convenzioni con enti e/o società per l'utilizzo degli sportelli remoti	N. convenzioni con enti e/o società per l'utilizzo degli sportelli remoti	>=1 N.
Livello di utilizzo dello Sportello ReWeb (desk virtuale accessibile da remoto)	N. intermediari che hanno utilizzato lo sportello ReWeb	>= 10 N.
Efficacia dell'attività di verifica del database del Registro delle imprese	N. posizioni del Registro delle imprese verificate nell'anno N ai fini della potenziale cancellabilità / N. imprese estratte dagli elenchi del Cruscotto qualità che presentano potenziali requisiti di cancellabilità	>= 10%
Obiettivo strategico	Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Tempo medio di lavorazione delle pratiche telematiche Registro Imprese	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche del Registro Imprese	<= 4 gg
Grado di efficacia dello strumento bot	N. conversazioni con il Bot che vanno a buon fine / N. totale delle conversazioni	>= 93 %
Tempestività delle istruttorie di liquidazione dei contributi promozionali gestiti con bandi	Tempo medio che intercorre dalla data di presentazione della domanda di rendicontazione alla data del mandato di pagamento	<= 30 gg
Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N	Sommatoria dei giorni che intercorrono tra la data di presentazione dell'istanza di cancellazione/sospensione protesti e la data di effettiva cancellazione/sospensione nell'anno N / Numero istanze di cancellazione/sospensione protesti evase (chiusure) nell'anno N	<=1 gg
Obiettivo operativo	Rafforzare la comunicazione e l'immagine della CCIAA	
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Efficacia dell'attività di assistenza tramite CRM	N. totale di richieste di assistenza pervenute tramite CRM chiuse / N. totale di richieste di assistenza pervenute tramite CRM ape	>=90 %
Efficacia dell'utilizzo del CRM per la gestione di corsi ed eventi	N. totale corsi ed eventi gestiti tramite CRM nell'anno N / N. totale corsi di formazione ed eventi formativi promossi dalla CCIAA nell'anno N	100%



4.4 – Fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è un documento programmatico triennale, che deve essere adottato e revisionato annualmente dal competente organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

1. quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
2. qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

SPESA POTENZIALE MASSIMA

La dotazione organica nella nuova visione introdotta dal D.lgs 75/2017 non è più un contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP ma si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata. Nel rispetto del predetto indicatore di spesa potenziale massima, la Camera di Commercio può quindi procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'Ente:

- a. può coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b. deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La dotazione va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il valore di spesa potenziale.

Ricordiamo che, con D.M. dell' 8 agosto 2017 confermato dal successivo D.M. del 16 febbraio 2018, in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, concernente il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, è stato recepito il Piano di razionalizzazione e riduzione delle Camere di Commercio, contenente una razionalizzazione dell'organizzazione, delle sedi istituzionali e delle aziende speciali e una rideterminazione, in diminuzione, delle dotazioni organiche di ciascuna Camera di Commercio. In particolare, nell'allegato D del suddetto decreto, la dotazione organica della Camera di Commercio di Foggia è stata rideterminata fissando in 66 unità la sua consistenza numerica ripartita come desumibile dalla sottoindicata tabella A).

Giova specificare che le cifre riportate nella tabella A) del Piano dei fabbisogni, adottato con la Deliberazione di Giunta n. 1/2026, sono state determinate sulla base del CCNL Funzioni locali allora vigente per il triennio 2019-2021. Nel calcolo si è tenuto conto unicamente del conglobamento della quota dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare sin dal 01.01.2026, secondo quanto prospettato nell'ipotesi di CCNL Funzioni Locali del 3.11.2025 per il triennio 2022-2024 nonché dell'*errata corrige* dell'art.60 della suddetta ipotesi pubblicata sul sito dell'ARAN.

Attraverso questo intervento si provvede ad aggiornare i valori sopra menzionati. Tale adeguamento si rende necessario a seguito della sottoscrizione definitiva, avvenuta in data 23.02.2026, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024, sia con riferimento al personale dipendente sia per l'area dirigenziale.

Tabella A) Spesa potenziale massima dotazione definita con DM MISE 16/02/2018

Categorie	Dotazione definita con DM MISE 16/02/2018	Stipendio base	Stipendio annuo per tredici mensilità	Oneri riflessi (0,32897)	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
DIRIGENZA	2	€3.846,60	€50.005,80	€16.450,41	€66.456,21	€132.912,42
FUNZIONARI	23	€2.092,84	€27.206,92	€8.950,26	€36.157,18	€831.615,15
ISTRUTTORI	27	€1.928,23	€25.066,99	€8.246,29	€33.313,28	€899.458,50
OPERATORI ESPERTI	14	€1.715,27	€22.298,51	€7.335,54	€29.634,05	€414.876,71
TOTALE	66					€2.278.862,78

Pertanto, alla luce delle nuove disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale è possibile, valutando le esigenze organizzative e la disponibilità di risorse umane e finanziarie, procedere ad una rimodulazione della stessa che non comporti costi aggiuntivi rispetto a quella definita dal MISE.

In sede di approvazione del PIAO 2025-2027 di cui alla Deliberazione n. 4 del 23.01.2025, la Giunta camerale ha rimodulato la dotazione nei limiti legislativi consentiti, con decorrenza 01.01.2025.

L'Ente Camerale, al fine di rendere la dotazione organica maggiormente rispondente alle proprie esigenze organizzative e funzionali, ritiene opportuno rimodularla con decorrenza 01.01.2026, in termini di diversa distribuzione delle unità tra le varie categorie di appartenenza, nel modo che segue:

Tabella B) Spesa potenziale massima dotazione rimodulata 01.01.2026

Categorie	Dotazione rimodulata con decorrenza 01.01.2026	Stipendio base	Stipendio annuo per tredici mensilità	Oneri riflessi (0,32897)	Totale costo per unità	Spesa massima potenziale
DIRIGENZA	2	€3.846,60	€50.005,80	€16.450,41	€66.456,21	€132.912,42
FUNZIONARI	25	€2.092,84	€27.206,92	€8.950,26	€36.157,18	€903.929,51
ISTRUTTORI	35	€1.928,23	€25.066,99	€8.246,29	€33.313,28	€1.165.964,72
OPERATORI ESPERTI	1	€1.715,27	€22.298,51	€7.335,54	€29.634,05	€29.634,05
OPERATORE	1	€1.646,09	€21.399,17	€7.039,68	€28.438,85	€28.438,85
TOTALE	64					€2.260.879,55

RIFORMA CAMERALE E CAPACITA' ASSUNZIONALE

Con riferimento alle facoltà assunzionali, nelle more del completamento del processo di riforma previsto dal richiamato d.lgs 219/2016, ovvero fino alla conclusione delle operazioni di ricollocamento del personale risultato in soprannumero all'esito delle razionalizzazioni organizzative volute dalla riforma era – inizialmente - in ogni caso vietata, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia



contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione (art. 3 del D.Lgs 219/2016).

Con la legge di bilancio 2019 (legge 145/2018), l'art. 1 comma 450 ha introdotto il comma 9-bis all'art. 3 del d. Lgs. n° 219/16 che ha previsto che *“A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al completamento delle procedure di mobilità di cui al presente articolo, **le camere di commercio non oggetto di accorpamento**, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, possono procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica”*.

Le successive leggi di bilancio 2020 (L.160/2019) e 2021 (Legge 178/2020) non hanno inciso sui vincoli e sulle capacità assunzionali dell'Ente come innanzi determinati. La legge di bilancio 2021 non ha modificato il regime delle assunzioni o delle utilizzazioni di personale e degli incarichi applicabile alle CCIAA che, pertanto, resta regolato, anche per l'anno in corso, dall'art. 3, commi 9 e 9-bis del d.lgs. 219/2016 (applicabili fino al completamento della mobilità prevista dal d.lgs. 219/2016 o fino a diversa previsione di legge).

Quindi, anche per l'anno corrente, le nuove assunzioni a tempo indeterminato delle Camere di commercio (introdotto dall'art. 1, comma 450 della L. 145/2018) saranno possibili, previa programmazione dei fabbisogni (e nel rispetto della mobilità obbligatoria), solo nei limiti stabiliti dall'art.3, comma 9-bis del d.lgs. 219/2016 (introdotto dall'art. 1, comma 450 della L. 145/2018) e fermo restando il vincolo del non superamento della spesa potenziale massima riferita all'ultima dotazione organica formalmente adottata come innanzi chiarito.

La Camera di commercio di Foggia, in quanto ente non interessato all'accorpamento, può pertanto procedere ad assunzioni nel corso dell'anno attenendosi alle indicazioni fornite da Unioncamere con le linee guida del febbraio 2019.

Dunque, al fine di valutare gli spazi finanziari entro cui è possibile programmare il fabbisogno di personale occorre calcolare il costo del personale in servizio al 1° gennaio 2026 e il costo corrispondente alle facoltà assunzionali che corrisponde a quello dei cessati degli anni precedenti. Infatti come chiarito da Unioncamere è possibile utilizzare altresì i resti delle capacità assunzionali limitatamente al triennio precedente 2023, 2024 e 2025.

Quindi la spesa richiamata dall'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16, cioè quella “corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente” va necessariamente integrata con la spesa recuperabile dai c.d. “resti assunzionali”: la possibilità del recupero dei resti corrisponde, infatti, a un principio generale desumibile dai pareri resi dalla Corte dei Conti in riferimento a previsioni dal contenuto del tutto analogo.

In particolare, Sez. Riunite 52/2010, Sez. Lombardia 167/2011 (entrambe riferite a norme che non prevedevano espressamente la possibilità di recupero) e, soprattutto, Sez. Autonomie 25/2017 che fissa il principio secondo cui “i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini. Quindi le risorse non utilizzate nel 2019 (anno di prima applicazione dell'art. 3, comma 9-bis, del D.Lgs. n. 219/16), calcolate sulle cessazioni 2018, potranno essere utilizzate nel 2020 insieme alle risorse calcolate sulle cessazioni 2019, e così via.

Ai fini della determinazione del costo del personale cessato, costo nell'ambito del quale è possibile procedere a nuove assunzioni, possono ritenersi ancora attuali, secondo le indicazioni di Unioncamere, i criteri indicati dal DFP nella circolare n° 46078/2010 (cfr, in particolare, pag. 17, punto 10).

Questi ultimi precisano che non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (RIA, livello economico acquisito). Ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello, occorre tenere in considerazione le voci retributive che non



sono finanziate dal fondo. Per la dirigenza il trattamento retributivo va calcolato senza tenere conto delle voci che al momento della cessazione affluiscono al fondo.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap, viene calcolato il valore di spesa potenziale massima della Camera di Commercio di Foggia, corrispondente alla dotazione organica come rimodulata e riportata nella suindicata **Tabella B)**.

Assumendo conseguentemente, quale punto di partenza, la spesa potenziale massima di € **2.260.879,55**, occorre calcolare con gli stessi parametri, la spesa del personale in servizio al **01/01/2026** come quantificata nella seguente tabella:

Tabella C) Spesa personale in servizio 1.01.2026

Categorie	Personal e in servizio al 1/1/2026	Stipendio base	Stipendio annuo per tredici mensilità	Oneri riflessi (32,398%)	Totale costo per unità	Costo personale in servizio all'1/1/2026
DIRIGENZA	1	€3.846,60	€50.005,80	€16.450,41	€66.456,21	€66.456,21
FUNZIONARI	21	€2.092,84	€27.206,92	€8.950,26	€36.157,18	€759.300,79
ISTRUTTORI	24	€1.928,23	€25.066,99	€8.246,29	€33.313,28	€799.518,66
OPERATORI ESPERTI	1	€1.715,27	€22.298,51	€7.335,54	€29.634,05	€29.634,05
TOTALE	47					€1.654.909,71

La spesa del personale in servizio al 1 gennaio 2026 (€ 1.654.909,71) sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata (€ 2.260.879,55); pertanto, occorre calcolare la spesa corrispondente alle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente, cui si sommano i resti assunzionali via via non utilizzati nel triennio precedente.

Budget assunzionale disponibile nell'anno 2026

2024	RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI				
	di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025	€ 104.265,80			
	di cui resto da anno 2023 utilizzabile entro 2026	€ 121.190,26			
	TOTALE RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI		€ 225.456,06		
	CESSAZIONI 2024				
	n. 1 cessazione per progressione verticale da operatore esperto a istruttore	€ 27.301,43			
	TOTALE CESSAZIONI 2024		€ 27.301,43		
	UTILIZZI 2024				
	procedura concorsuale in corso di svolgimento per n. 2 assunzioni funzionario	€ 66.587,40			
	procedura concorsuale in corso di svolgimento per n. 2 assunzioni istruttore	€ 61.368,12			
	procedura valutativa in corso di svolgimento per n. 2 assunzioni per progressione verticale da istruttore a funzionario	€ 66.587,40			



	<i>n. 1 assunzione per progressione verticale da operatore esperto a istruttore</i>	€ 30.684,06		
	TOTALE UTILIZZI 2024		€ 225.226,98	
	RESIDUI RESTI			
	<i>di cui resto da anno 2022 utilizzabile entro il 2025</i>	€ 0,00		
	<i>di cui resto da anno 2023 utilizzabile entro 2026</i>	€ 229,08		
	<i>di cui resto da anno 2024 utilizzabile entro 2027</i>	€ 27.301,43		
	TOTALE RESIDUI RESTI		€ 27.530,51	
2025	RIPORTO RESTI ANNI PRECEDENTI		€ 27.530,51	
	CESSAZIONI 2025			
	<i>n. 2 cessazioni istruttori (n.1 dimissione - n.1 pensionamento)</i>	€ 66.626,56		
	<i>n. 2 cessazioni progressione verticale da istruttore a funzionario</i>	€ 66.626,56		
	<i>n. 1 cessazione funzionario (mobilità)</i>	€ 36.157,18		
	TOTALE CESSAZIONI 2025		€ 169.410,29	
2026	BUDGET ASSUNZIONALE 2026			€ 196.940,80

Pertanto, la spesa del personale in servizio al 1 gennaio 2026 pari a € 1.654.909,71 sommata alla spesa corrispondente alle facoltà assunzionali 2026 pari a € 169.410,29 e ai resti utilizzabili entro l'anno 2026 pari a € 229,08 e a quelli utilizzabili entro l'anno 2027 pari a € 27.301,43 per un totale pari a € 1.851.850,51 non supera la spesa potenziale massima di € 2.260.879,55 corrispondente all'ultima dotazione adottata.

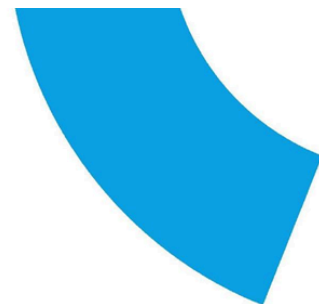
ANALISI DEL DIMENSIONAMENTO E VALUTAZIONE CONSISTENZA ORGANICA

La programmazione dei fabbisogni di personale deve avvenire:

- in coerenza con la programmazione generale, quale presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;
- privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali (primarie) piuttosto che di quelle di supporto;
- avvalendosi di metodologie di standardizzazione dei bisogni e sull'individuazione di indicatori/parametri di benchmarking i quali consentano di razionalizzare i propri fabbisogni ed effettuare un confronto con attività, settori e tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili.

Riguardo all'ultimo aspetto in particolare, la CCIAA di Foggia, in quanto parte della rete camerale, può avvalersi delle banche dati del sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, Kronos, Pareto), che permettono di effettuare valutazioni di *benchmarking* innanzitutto prendendo in considerazione gli **indici di dimensionamento** e il relativo posizionamento rispetto al cluster nazionale e dimensionale.

Indicatore	Algoritmo		2020	2021	2022	2023	2024	
Dimensionamento del personale rispetto al bacino di imprese	N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali / 1.000 imprese attive al 31/12 (comprese UL)	CCIAA	→	0,99	0,88	0,76	0,73	0,74
		Cluster nazionale	→	1,01	0,98	0,93	0,94	0,95



		Cluster	→	1,11	1,11	1,05	1,03	1,06
		dimensionale						
Incidenza del personale delle funzioni istituzionali A-B	N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite dalle funzioni istituzionali A e B (servizi di supporto interni) / N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA	→	41,31%	39,86%	42,41%	45,58%	36,85%
		Cluster nazionale	→	36,81%	36,78%	36,45%	36,24%	35,60%
		Cluster dimensionale	→	36,84%	36,04%	35,68%	35,4%	34,71%
Incidenza del personale della funzione istituzionale C	N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite dalla funzione istituzionale C (servizi anagrafici) / N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA	→	36,87%	39,13%	34,43%	34,94%	36,66%
		Cluster nazionale	→	37,58%	36,96%	36,65%	36,61%	36,58%
		Cluster dimensionale	→	36,50%	35,80%	35,40%	35,56%	36,23%
Incidenza del personale delle funzioni istituzionali D-E	N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite dalle funzioni istituzionali D ed E (attività promozionali) / N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA	→	20,46%	20,35%	22,87%	19,41%	26,19%
		Cluster nazionale	→	22,39%	23,19%	24,37%	24,40%	25,14%
		Cluster dimensionale	→	23,02%	24,64%	24,93%	24,86%	25,57%
Incidenza apporto dei servizi integrativi alla forza lavoro camerale	N. risorse (stimate in FTE equivalenti) attribuibili ai servizi integrativi della forza lavoro camerale nell'anno N / N. risorse (esprese in FTE integrato) assorbite complessivamente dai processi camerali	CCIAA	→	8,98%	11,87%	12,68%	6,84%	9,64%
		Cluster nazionale	→	7,50%	7,95%	8,70%	8,68%	8,76%
		Cluster dimensionale	→	7,25%	7,45%	8,87%	8,29%	7,82%

I dati si riferiscono a valori consolidati CCIAA+AS, comprensivo di dipendenti, forme flessibili ed esternalizzazioni

Dall'analisi dei suddetti indicatori, emergono le seguenti evidenze:

- la forza lavoro, rapportata al bacino imprenditoriale, è al di sotto della media nazionale e dimensionale in tutti gli anni presi in esame;
- l'incidenza delle funzioni di supporto è stata significativamente ridotta negli anni, anche a seguito di precisa scelta gestionale dell'ente avvicinandosi alla media nazionale;
- per quanto riguarda l'incidenza delle funzioni primarie, la forza lavoro è diminuita negli anni rispetto ai servizi anagrafici e di tutela del mercato (C), per poi risalire; mentre per le funzioni istituzionali di tipo promozionale (D-E) è aumentata notevolmente superando i valori di entrambi i cluster (dimensionale e nazionale);
- la scelta di ricorrere a servizi esterni integrativi della forza lavoro camerale ha visto un trend crescente per poi scendere significativamente dal 2023.

Si procede, dunque, all'analisi di dimensionamento della forza lavoro dell'ente nel suo complesso: nel 2024, dall'annuale rilevazione di sistema («Kronos») la CCIAA di Foggia risulta essere pari a di **55,30 FTE «integrato»** ossia comprensivo del personale interno camerale, di quello dell'Azienda speciale e dell'apporto sostitutivo in termini di servizi esterni. L'analisi permette efficaci ed esaurienti raffronti circa il dimensionamento dei processi tra i diversi enti del sistema camerale nazionale, ognuno dotato di un proprio peculiare assetto organizzativo (ricorso più o meno intensivo a servizi esternalizzati, presenza o meno di Aziende speciali cui, in alcuni casi, sono delegati interi processi). Grazie all'indicatore del dimensionamento rispetto al bacino imprenditoriale, è possibile desumere il dimensionamento teorico che la Camera di Foggia potrebbe assumere qualora convergesse al valore

di riferimento di tale parametro a livello di sistema.

Ebbene, la forza lavoro della Camera si è attestata nel 2024 molto al di sotto del range di dimensionamento «teorico» ottenuto attraverso il *benchmarking* rispetto ai valori di riferimento a livello nazionale e dimensionale, facendo registrare un gap variabile tra 15,20 e 23,21 FTE.

Per gli esercizi successivi, sono state dunque effettuate delle stime e delle inferenze per attualizzare il dimensionamento, proiettandolo alla fine del triennio di riferimento per la presente analisi (alla fine del 2028) tenendo conto:

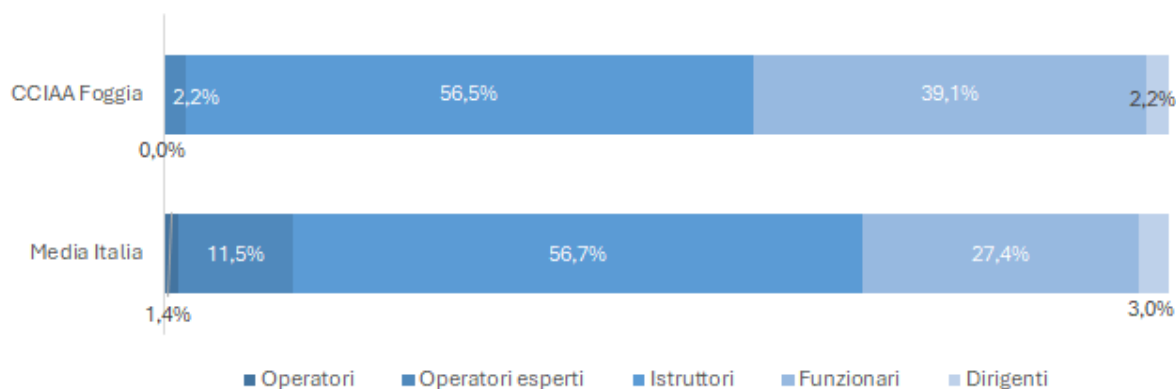
- delle fuoriuscite e degli ingressi previsti nei tre anni, oltre a quelli avvenuti nel corso del 2025;
- di un ricorso invariato a servizi esterni per integrare la forza lavoro camerale;
- di un ammontare invariato della forza lavoro dell'Azienda speciale.

Da queste proiezioni si registra un dimensionamento complessivo di 48,30 FTE e, a fronte del fabbisogno teorico, in assenza dei nuovi ingressi, emergerebbe un gap compreso tra 22,20 e 30,21 FTE.

Dimensionamento teorico FTE in funzione del bacino imprenditoriale



Ai fini della determinazione di un'eventuale nuova consistenza organica del personale, nei limiti di quanto reso possibile dalla spesa potenziale massima come sopra calcolata, si procede in questa sede ad analizzare possibili elementi per declinare il fabbisogno quantitativo (individuato dal decreto MISE) nelle categorie professionali, anche avvalendosi della corrispondente distribuzione a livello di cluster (nazionale), quale utile elemento di raffronto e riflessione per poter poi individuare puntualmente l'articolazione del fabbisogno in base alle categorie.



Dall'analisi emerge un'incidenza superiore rispetto al cluster nazionale della categoria "Funzionari". Di converso, si rileva una minore incidenza, sempre rispetto alla media nazionale, per la categoria "Operatori esperti" e "Operatori".



Si riporta di seguito la tabella contenente la situazione aggiornata del personale in servizio al 01 gennaio 2026 con evidenza dei posti disponibili:

Area di inquadramento	Dotazione rimodulata con decorrenza 1/1/2026	Personale in servizio al 1° gennaio 2026	Posti disponibili
DIRIGENZA	2	1*	1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	25	21	4
AREA DEGLI ISTRUTTORI	35	24	11
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	1	0
AREA DEGLI OPERATORI	1	0	1
TOTALE	64	47	17

** L'unico Dirigente è il Segretario generale*

Sulla base di quanto emerge dall'analisi del dimensionamento del personale e della valutazione consistenza organica in confronto al cluster nazionale, già grazie alla programmazione 2024, la Camera di commercio di Foggia ha provveduto all'acquisizione di n. 4 unità di personale esterno (n.2 Istruttori e n.2 Funzionari) da destinare alle funzioni istituzionali D ed E (attività promozionali).

PROGRAMMAZIONE ANNO 2026

Per l'anno 2026, la Camera di Commercio prevede un potenziamento dell'organico attraverso l'inserimento di tre nuove unità di personale, di cui n. 2 verranno inquadrare nell'Area degli Istruttori e n. 1 nell'Area degli Operatori.

Con riferimento all'Area degli Istruttori, il profilo professionale ricercato è quello di Istruttore dei Servizi Promozionali, una figura chiave destinata a supportare e sviluppare le iniziative istituzionali in ambiti cruciali per l'economia locale, quali:

- Sviluppo delle Imprese: offrendo assistenza e supporto alle aziende esistenti e alle nuove iniziative imprenditoriali, favorendo l'innovazione e la competitività del tessuto economico.
- Turismo: contribuendo alla promozione del territorio, alla valorizzazione delle risorse culturali e naturali e al supporto degli operatori turistici, in linea con le strategie di sviluppo sostenibile.
- Orientamento al Lavoro: fornendo servizi di informazione, consulenza e supporto all'occupabilità, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e promuovendo l'acquisizione di nuove competenze.

Considerando che le procedure concorsuali previste nella programmazione 2024 si sono concluse nel 2025 e che, in particolare, con la Determinazione del Segretario Generale n. 375 del 23 luglio 2025 è stata approvata la graduatoria definitiva per il profilo di Istruttore (con n. 2 vincitori assunti e n. 2 idonei), si ritiene opportuno procedere con lo scorrimento di tale graduatoria, in conformità alla normativa vigente. Questa modalità operativa è scelta per garantire una copertura rapida ed efficace delle posizioni vacanti, evitando nel contempo aggravii di costi e assicurando l'inserimento di personale le cui competenze sono già state positivamente accertate in sede concorsuale.

Con riferimento all'Area degli Operatori l'acquisizione di n. 1 unità è motivata dall'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività di supporto operativo alle strutture organizzative dell'Ente, attraverso l'esecuzione di compiti ausiliari caratterizzati da modalità operative semplici.



È opportuno ricordare che il D.L. n. 35 del 14 marzo 2025, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69, ha novellato l'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, introducendo, a decorrere dall'anno 2026, l'obbligo per le amministrazioni di destinare alla mobilità volontaria una quota non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali utilizzate in ciascun esercizio finanziario, esclusivamente nei casi in cui il numero di assunzioni programmate sia pari o superiore a dieci unità di personale. Pertanto, con riferimento alla prevista acquisizione per l'anno 2026 di n. 2 unità di personale, non ricorrono i presupposti applicativi della citata disposizione normativa.

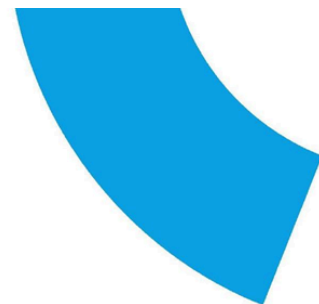
Previsione di spesa per l'utilizzo delle capacità assunzionali 2026

2026	RESTI ANNI PRECEDENTI			
	resto da anno 2023 utilizzabile entro 2026	€ 229,08		
	resto da anno 2024 utilizzabile entro 2027	€ 27.301,43		
	TOTALE RESIDUI RESTI		€ 27.530,51	
	CESSAZIONI 2025			
	n. 2 cessazioni istruttori (n.1 dimissione - n.1 pensionamento)	€ 66.626,56		
	n. 2 cessazioni progressione verticale da istruttore a funzionario	€ 66.626,56		
	n. 1 cessazione funzionario (mobilità)	€ 36.157,18		
	TOTALE CESSAZIONI 2025		€ 169.410,29	
	BUDGET ASSUNZIONALE 2026			€ 196.940,80
	n. 2 assunzioni istruttori	€ 66.626,56		
	n.1 operatore	€ 28.438,85		
	TOTALE UTILIZZI 2026		€ 95.065,41	
	TOTALE RESIDUI RESTI UTILIZZABILI ENTRO 2029			€ 101.875,40

Per le successive annualità 2027 e 2028 la programmazione verrà aggiornata tenendo conto dell'evoluzione del sistema camerale, dei programmi e dell'adesione da parte di questa Camera di commercio all'iniziativa di Sistema 5/2024, promossa da Unioncamere, concernente la gestione di servizi comuni per le camere di commercio, finalizzata all'efficientamento dei servizi di supporto che prevede il trasferimento delle attività di back-office e back-end a società in house del sistema camerale che comporterà la rivisitazione dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

Con riferimento agli obblighi in tema di collocamento obbligatorio, occorre tener conto di quanto stabilito dalla Legge 68/1999 che all'art. 3 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti. Tenuto conto che ai fini del computo dei dipendenti sono esclusi i dirigenti (n. 1) e i lavoratori occupati ai sensi della stessa Legge, non si rilevano scoperture per l'anno in corso.

Alla luce di quanto sopra esposto, si riporta la tabella aggiornata con il personale in servizio al



01.01.2026 con evidenza delle assunzioni programmate:

Area di inquadramento	Dotazione rimodulata con decorrenza 1/1/2026	Personale in servizio al 1° gennaio 2026	Programmazione 2026	Posti disponibili
DIRIGENZA	2	1*	-	1*
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	25	21	-	4
AREA DEGLI ISTRUTTORI	35	24	+2	9
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	1	-	-
AREA DEGLI OPERATORI	1	-	+1	-
TOTALE	64	47	3	14

* L'unico Dirigente è il Segretario generale

FABBISOGNO QUALITATIVO

Con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22.07.2022 sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani di fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Già con linee di indirizzo contenute nel DM 8.5.2018 si rappresentava la necessità che la programmazione del personale dovesse tendere ad individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna attraverso strumenti atti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare in aggiunta alle competenze.

Considerata la rapida obsolescenza dei contenuti descrittivi delle professioni richieste per lo svolgimento delle attività necessarie al raggiungimento della mission delle amministrazioni pubbliche, è risultato necessario identificare le modalità di analisi e descrizione dei profili in una pluralità di dimensioni che devono andare oltre quella delle conoscenze per approdare ad un sistema di competenze.

Tale passaggio ha richiesto di spostare l'attenzione da cosa viene fatto (mansioni e attività) a come vengono svolti i compiti e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali – e di quale profondità e ampiezza - siano indispensabili al loro svolgimento ottimale.

Pertanto, la programmazione dei fabbisogni di personale deve essere coniugata con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, ma ad accompagnare l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione, elementi centrali per disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico.

La trasformazione della PA in un insieme di organizzazioni basate sulle competenze si traduce nella necessità di innovare i tradizionali sistemi di amministrazione del personale verso strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze, con l'obiettivo di identificare i mestieri e le competenze di cui le persone hanno bisogno per svolgerli in tutte le aree della realtà organizzativa,



costruire una cornice di riferimento ed utilizzarlo come base per i processi di reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale.

Un primo passo verso il raggiungimento di questo ambizioso obiettivo si è concretizzato nella revisione del sistema di classificazione del personale in seno alla stagione di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021, in base alla necessità di procedere ad una descrizione dell'inquadramento del personale pubblico più aderente al nuovo corso della PA e ad una regolamentazione di alcuni istituti, tra cui il sistema delle carriere, che ha consentito di delineare un ordinamento professionale più moderno e maggiormente consono rispetto alle necessità delle pubbliche amministrazioni, con un approccio uniforme tra i vari comparti di contrattazione.

Infatti con la sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 è stato introdotto il nuovo modello di classificazione del personale con l'intento di fornire alle Amministrazioni uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si è posto anche l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

La necessità di accelerare e rafforzare l'evoluzione di modelli organizzativi e gestionali sempre più orientati all'analisi, alla valutazione ed allo sviluppo delle "competenze professionali" necessarie per la Camera di commercio è stata evidenziata dall'evoluzione normativa, dagli indirizzi del Ministero della Pubblica Amministrazione e da Unioncamere.

Pertanto, sulla base di quanto stabilito dall'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, dopo aver affrontato i passaggi previsti dal CCNL per le relazioni sindacali (in particolare quelle d'informazione e confronto sui profili professionali), coerentemente con le tempistiche previste dal CCNL di comparto per l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono stati definiti, con Determinazione del Segretario Generale n. 297 del 7.7.2023, i nuovi profili professionali della Camera di commercio di Foggia nell'ambito delle specifiche Aree di inquadramento contrattuale previste dal CCNL.

L'iter procedurale si è concluso con l'attribuzione a ciascun dipendente del relativo profilo professionale giusta Determinazione del Segretario Generale n. 472 del 13.11.2023.

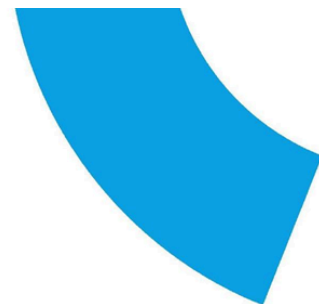
Per una maggiore e più dettagliata analisi di conoscenze, capacità tecniche e requisiti attitudinali (soft skill) necessarie al modello organizzativo di questa Camera di commercio sono stati predisposti i documenti che definiscono per la Camera di commercio di Foggia la mappatura delle competenze professionali attese, le declaratorie dei profili professionali definiti per ciascuna area d'inquadramento ed infine le schede descrittive di dettaglio che definiscono, per ciascuna posizione, ruolo, mestiere (profili di competenza), conoscenze, capacità tecniche e soft skill attese.

Pertanto le assunzioni programmate di cui ai punti precedenti verranno effettuate sulla base dei profili professionali e profili di competenza definiti in considerazione delle esigenze organizzative dell'Ente.

AZIENDA SPECIALE

In questa parte del documento viene riportata la dotazione organica attuale e gli eventuali fabbisogni di personale per il triennio di riferimento sulla base dell'organizzazione degli uffici e tenendo conto della programmazione di bilancio e della programmazione generale dell'ente.

L'attuale dotazione organica e la copertura attuale dell'Azienda speciale Cesan è la seguente:



CCNL di riferimento Terziario Distribuzione e Servizi - Confcommercio				
Livello	Personale tempo indeterminato	% Personale a tempo determinato	Personale in Servizio Full Time	Posizioni scoperte
Quadro	2	---	2	—
1^ Livello	6	---	3	3
2^ Livello	3	---	1	2
3^ Livello	1	---	1	—
4^ Livello	---	---	---	---
5^ Livello	---	---	---	---
Totale	12	0	7	5



4.5 – Piano della formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, allo stesso tempo, sia un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione sia uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La Camera di commercio di Foggia accoglie e fa proprio l'indirizzo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica Amministrazione. Formazione, inserimento di nuove risorse, semplificazione e digitalizzazione sono infatti alla base delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica in atto.

Per questo, il valore della formazione professionale ha assunto sempre più una rilevanza strategica al fine di poter disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il piano di formazione del personale proposto dalla Camera di commercio di Foggia si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi: la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente;
- sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali: i percorsi formativi sono volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze;
- pari opportunità: la scelta dei dipendenti per la partecipazione ai corsi viene effettuata sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere monitorata verificando anche l'impatto che essa ha sul lavoro;
- economicità: le attività formative e le modalità di fruizione sono valutate anche in base al loro impatto economico.

Con la programmazione e la gestione delle attività formative la Camera tiene conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane⁶. Da ultimo, la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Il piano di formazione della Camera di commercio tiene conto delle **risorse economiche** disponibili che per l'anno 2026 sono pari a € 28.000,00, come da preventivo.

Il piano di formazione proposto nasce da un'attenta **analisi dei fabbisogni formativi** effettuata in concomitanza con l'attività annuale di programmazione dell'attività amministrativa. Partendo dagli obiettivi strategici, il Segretario Generale – con il coinvolgimento dei responsabili dei Servizi e degli Uffici che individuano le specifiche necessità delle proprie Unità Organizzative – definisce il piano

⁶ Il presente piano tiene conto del d.lgs.165/2001, delle Direttive del Ministro della Pubblica amministrazione rispettivamente del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025, dei CCNL Funzioni locali 2016/2018, area dei dipendenti e area della Dirigenza. Infatti, anche la contrattazione collettiva nazionale ribadisce il ruolo primario della formazione del personale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni pubbliche (artt. 54, 55 e 56 ccnl 16/11/2022).



formativo.

La priorità di ammissione del personale ai corsi tiene conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza. La realizzazione delle attività di formazione continuerà ad avvenire secondo i criteri di razionalizzazione economica e gestionale già attivati e sperimentati positivamente negli anni precedenti. Per questo la Camera farà ricorso alla **formazione proposta sia da società del Sistema camerale che da altre Pubbliche amministrazioni**:

Unioncamere → la formazione offerta non ha costi di adesione per le Camere partecipanti e rappresenta un'importante misura di sviluppo e adeguamento delle competenze camerali nell'ottica della nuova riforma camerale intervenuta con D.lgs. 219/2016. Nell'ambito di questo programma nazionale, Unioncamere ha avviato una serie di linee formative volte da un lato al consolidamento dei saperi tecnici (quali ad es. Focus tematici in tema di proprietà industriale e aiuti di stato) sia all'upgrade delle soft skills del middle management (elevate qualificazioni e funzionari) e del restante personale.

SI.Camera → nell'ambito dell'offerta annuale di Astro e Pillole sono presenti percorsi formativi volti ad aggiornare, approfondire e accrescere le competenze professionali teorico-pratiche delle diverse unità organizzative.

Infocamere → ha a disposizione interventi formativi specifici per il consolidamento delle competenze digitali comuni, alle funzionalità dei sistemi applicativi adottati, contribuendo all'accrescimento della propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione.

Altre strutture del sistema camerale → attraverso specifiche iniziative degli organismi di sistema, sarà programmato il percorso formativo riservato al personale neoassunto, volto alla conoscenza della normativa di riferimento specifica delle Camere di commercio e alle conoscenze degli applicativi digitali utilizzati nell'Amministrazione.

Altre Pubbliche Amministrazioni → la Camera dal 2022 aderisce alla piattaforma Syllabus. Nel corso del 2026, la Camera di commercio di Foggia, attiverà, in modo sistematico e mirato, le proposte formative più pertinenti e aggiornate offerte dalla piattaforma Syllabus. L'obiettivo è garantire una copertura formativa ampia, in linea con gli standard e le direttive nazionali per la Pubblica Amministrazione. Sarà inoltre valutata l'integrazione con ulteriori strumenti offerti da Altre Pubbliche Amministrazioni.

Fruizione delle iniziative formative

Ai fini del necessario contenimento di costi e tempi, l'attività formativa dovrà avvenire ordinariamente nella modalità «a distanza», limitando la partecipazione in presenza ai casi in cui tale modalità non sia contemplata.

Come negli anni passati, si cercherà di promuovere l'autoformazione, coinvolgendo in qualità di formatori il proprio personale, per una condivisione "comune" delle conoscenze che permette a tutti i dipendenti di mettere a disposizione oltre ai materiali dei corsi anche la propria esperienza formativa comprendendo le proprie considerazioni e il proprio feedback.

A ciascun dipendente sarà garantito un percorso formativo di almeno 40 ore annuali di formazione, così come previsto dalla recente Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025.

In particolare, nel triennio di riferimento, le linee generali per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento per la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano della Camera sono declinate attorno a **cinque principali aree di competenza**:

- 1) transizione amministrativa;
- 2) transizione digitale;
- 3) transizione ecologica;
- 4) leadership, competenze manageriali e soft skill;
- 5) Valori e principi del sistema culturale di riferimento delle pubbliche amministrazioni, anche



in termini di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di anticorruzione, di trasparenza, di inclusività, di etica e integrità.

L'intervento formativo, nel suo complesso, sarà, quindi, finalizzato a:

- promuovere l'aggiornamento continuo delle competenze del personale, sia in ambiti comuni a tutti i dipendenti, sia su temi tecnico-specialistici che necessitino di un maggiore approfondimento, in particolare a seguito di mutamenti normativi al fine di garantire la transizione amministrativa;
- garantire la transizione digitale sviluppando le competenze informatiche del personale, con lo scopo di aumentare l'efficacia delle procedure, innovare e snellire i processi utilizzando le nuove tecnologie e aumentare la produttività;
- accrescere la consapevolezza informatica e la sicurezza delle informazioni e dei dati trattati;
- garantire l'aggiornamento del personale sui temi della sostenibilità ambientale delle imprese e assicurare le competenze necessarie a realizzare la transizione ecologica;
- garantire la formazione su nuove metodologie lavorative al fine di aumentare la produttività;
- accrescere le competenze di leadership e le soft skill per sviluppare comportamenti e capacità dei dirigenti, dei responsabili e dei dipendenti, al fine di incrementare il grado di raggiungimento degli obiettivi, l'efficacia dei servizi offerti e la soddisfazione degli utenti;
- garantire la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, in materia di etica, parità e pari opportunità, anche al fine di assicurare l'effettiva inclusione sociale e l'accesso alle persone con disabilità.

Nello specifico le principali aree di intervento formativo, riguarderanno:

- transizione amministrativa e aggiornamento giuridico continuo: formazione specifica per il personale appartenente a determinati settori interessati da mutamenti normativi, con particolare attenzione alla motivazione degli atti amministrativi, argomento utile a sensibilizzare il personale sui principi del buon andamento, dell'imparzialità e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- privacy e trasparenza: formazione rivolta a tutto il personale, con approfondimenti per il personale appartenente a specifici settori;
- anticorruzione ed etica pubblica: formazione rivolta a tutto il personale;
- transizione digitale: competenze digitali e sicurezza informatica (cybersecurity), specificamente in relazione al rischio di truffe online (es. phishing), alla protezione dei dati ed all'intelligenza artificiale: formazione rivolta a tutto il personale;
- aggiornamento sull'utilizzo di nuove metodologie lavorative e di nuove tecnologie: formazione rivolta a tutto il personale, con approfondimenti per il personale appartenente a specifici settori;
- competenze trasversali: formazione rivolta a tutto il personale, in base al ruolo ricoperto e prioritariamente sui temi di leadership e soft skill per le figure apicali, soprattutto in relazione allo sviluppo delle capacità di gestione dei processi, di previsione dei rischi e di problem solving;
- formazione in materia di sicurezza del lavoro: formazione rivolta a specifici gruppi di personale.

La valutazione dell'efficacia delle azioni formative

Tutti gli interventi formativi vengono annotati in apposito registro tenuto dal Servizio I e aggiornato costantemente. L'obiettivo è monitorare le attività di formazione realmente realizzate e valutare i risultati conseguiti dalle attività formative in termini di:

- adeguatezza del percorso formativo
- apprendimento dei partecipanti, (sviluppo di nuove competenze)
- effettivo arricchimento lavorativo (impatto professionale).

La valutazione è realizzata in momenti distinti, quindi, in itinere della formazione, in un momento intermedio rispetto all'evento formativo, soprattutto nel caso di corso/evento di media/lunga durata o destrutturato; ex post all'evento formativo con il cosiddetto "follow-up".

In entrambi i casi le informazioni confluiranno al CUG per la predisposizione della relazione annuale.

La Camera verifica i risultati relativi alla formazione mediante alcuni obiettivi e indicatori contenuti nell'albero della performance del PIAO 26-28.

Inoltre, la formazione è specifico obiettivo di performance del Segretario generale che assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative⁷.

Obiettivo strategico		
Promuovere un ambiente di lavoro dinamico, professionale e attrattivo per le risorse umane		
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Valorizzazione delle competenze professionali del personale	N. percorsi formativi rivolti a tutto il personale formulati sull'Intelligenza artificiale	≥ 2 N
Obiettivo operativo		
Assicurare la compliance in tema di trasparenza, anticorruzione, sicurezza e privacy		
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Formazione rivolta al personale neo assunto in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro	N. personale neo assunto formato in materia di privacy, salute e sicurezza sul lavoro / N. totale personale neo assunto	100%
Obiettivo operativo		
Potenziare e rafforzare le professionalità della Camera di commercio		
Indicatore	Algoritmo	Target 2026
Capacità di garantire la fruizione di un'offerta formativa adeguata ai dipendenti camerali	Attuazione delle previsioni della Direttiva formazione del Min. Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 entro la data	Entro 31/12/2026
Grado di aggiornamento formativo dei dipendenti camerali sul IA e Cybersecurity	N. dipendenti coinvolti in iniziative di formazione su IA e Cybersecurity / N. totale dipendenti	$\geq 80\%$

⁷ Si rimanda al paragrafo 3.4 "Performance individuale"



5. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Valore pubblico e della Performance operativa avviene ai sensi del D.Lgs n. 150/2009 e del DM n. 132/2022 e nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione dell'ente, aggiornato con deliberazione di Giunta n. 120 del 19/12/2025, con il parere favorevole dell'OIV, con differenti strumenti e seguendo un calendario che permetta il costante controllo degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio Performance

La misurazione realizzata in periodi intermedi dell'esercizio è definita monitoraggio.

Il monitoraggio intermedio è fondamentale per il Ciclo della performance della Camera di commercio. Esso costituisce un passaggio necessario per la rilevazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi previsti, attraverso l'utilizzo del sistema di indicatori definiti in fase di pianificazione e consente di verificare se e in che modo l'ente è orientato verso il conseguimento della performance attesa.

La Camera di commercio di Foggia effettua il monitoraggio della performance organizzativa con cadenza semestrale al fine di controllare lo stato di avanzamento dei propri obiettivi. L'Ufficio Performance e Controllo di gestione cura il processo di monitoraggio semestrale della performance organizzativa mentre la rilevazione dei dati per il calcolo degli indicatori è effettuata, nelle diverse unità organizzative, dai cosiddetti "Responsabili della rilevazione".

Unioncamere, in assolvimento della sua funzione di servizio quale ente associativo delle CCIAA, mette a disposizione un Sistema informativo integrato che:

- raccoglie in un contenitore unico e organico una serie di piattaforme preesistenti per gestire le rilevazioni a livello di sistema;
- valorizza il patrimonio informativo in chiave di pianificazione e capitalizza le informazioni disponibili per alimentare un ambiente nel quale sia possibile gestire efficacemente gli adempimenti connessi al ciclo della performance e, più in generale, alla programmazione delle Camere.

In sostanza, il Sistema informativo integrato è stato pensato per gestire in modo più efficace, governato e omogeneo gli adempimenti degli enti camerali sia verso il sistema sia rispetto al calendario imposto da una serie di norme succedutesi nel tempo (es. D.Lgs 150/2009, DPR 254/2005, D.Lgs 74/2017). Oltre a fondere in un'unica piattaforma i preesistenti applicativi Kronos e Pareto, si compone di un terzo elemento – "Integra" – che consente la gestione del ciclo della performance e la produzione integrata dei principali documenti di pianificazione e rendicontazione: RPP, Preventivo economico (comprensivo del Piano degli indicatori e dei risultati attesi), Piano della performance, Relazione sulla performance, Relazione sulla gestione e sui risultati. L'Ufficio Performance e controllo di gestione, sulla base dei dati validati, collaziona le risultanze delle Schede di monitoraggio del Sistema integrato ed elabora dei report semestrali volti ad assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato di avanzamento degli obiettivi.

L'ufficio che presidia il Ciclo di gestione della performance predispone due tipologie di report:

- un Report di ente, per monitorare l'andamento degli obiettivi della Camera nel suo complesso ed è destinato alla Giunta e al Segretario generale;
- i Report di unità organizzativa, che consentono di monitorare l'andamento degli obiettivi assegnati alle diverse Aree.

La performance relativa agli obiettivi è determinata:

- per quelli strategici, per il 30% dalla media ponderata dei KPI associati e per il 70% dalla media ponderata della performance degli obiettivi operativi sottostanti;
- per quelli operativi, come media ponderata delle performance degli indicatori ad essi associati.

La misurazione di fine periodo si articola secondo la medesima tipologia di reportistica (di ente, di unità organizzativa) e, costituendo la consuntivazione della performance organizzativa, confluisce nella Relazione sulla Performance e l'alimenta.



Monitoraggio Anticorruzione

La Camera di Commercio di Foggia intende consolidare, come suggerito dall'ANAC con il PNA 2022, il ruolo del monitoraggio quale snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo.

Annualmente, quindi, nel corso di una prima fase viene accertata l'attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione previste, per verificare se sono state in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In una seconda fase:

- viene valutato se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza;
- viene valutata la possibilità di introdurre nuove misure cercando di evitare sovrapposizioni inutili di quelle già programmate.

Le modalità di svolgimento del monitoraggio sono le seguenti:

- Il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, è responsabile del monitoraggio; utilizzando le risultanze del monitoraggio del ciclo precedente, valorizza l'esperienza acquisita e apporta i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione della corruzione, individuando i contenuti del PTPCT per il triennio e le relative attività di controllo del procedimento di elaborazione, attuazione e aggiornamento;
- Il monitoraggio annuale viene svolto su due livelli:
 - monitoraggio delle attività svolte al 30 giugno, da eseguirsi normalmente entro il 31 luglio, che avviene attraverso la somministrazione ai responsabili dei servizi e degli uffici di staff di un report di rilevazione delle misure generali e specifiche attuate.
 - attività di controllo del RPCT, che si avvale del supporto dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Privacy, per una verifica a campione relativamente al rispetto delle misure anticorruzione previste dal PTPCT. Il Piano di auditing 2026 prevede:
 - Verifica a campione della regolarità di n. 10 provvedimenti di programmazione, gestione ed erogazione di contributi;
 - Verifica a campione della regolarità di n. 4 istanze di sgravio del diritto annuale (verifica istanza e documentazione a corredo);
 - Verifica a campione della regolarità di n. 2 procedure di affidamento diretto con particolare attenzione alla fase di controllo della sussistenza del possesso dei requisiti dell'affidatario previsti dalla Legge
 - Verifica a campione della regolarità di n. 4 procedure di annullamento e/o revoca ordinanze di ingiunzione;
- Ogni volta che vengono ritenute necessarie, vengono programmate e tenute riunioni tra il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, i responsabili dei servizi camerali e degli uffici di staff, per coordinare le attività di prevenzione e trasparenza e per l'aggiornamento in merito ad eventuali novità organizzative e/o normative;
- L'attuazione del PTPCT è monitorata sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica del rispetto delle scadenze previste nel PTPCT;
 - verifica del raggiungimento dei target previsti nel PTPCT;
 - valutazioni di gradimento e suggerimenti derivanti dal coinvolgimento degli stakeholder.

Un resoconto generale delle attività svolte, incluse quelle relative al monitoraggio, viene riportato nella relazione annuale che il Responsabile prevenzione della corruzione redige normalmente entro il 15 dicembre di ogni anno, o diversa data indicata dall'Anac, e trasmette alla Giunta e all'OIV; la



relazione viene pubblicata nella sezione “Amministrazione trasparente” / “Altri contenuti” / “Prevenzione della corruzione” del sito web dell'amministrazione www.fg.camcom.gov.it

Riepilogando, quindi, le principali fasi operative delle attività di monitoraggio delle misure del PTPCT sono, ogni anno:

- controllo attuazione misure già programmate;
- verifica di adeguatezza di contenimento del rischio corruttivo delle misure esistenti;
- valutazione eventuali modifiche delle misure esistenti;
- valutazione introduzione nuove misure su processi esistenti;
- valutazione introduzione misure su nuovi processi a rischio corruttivo.

Nel caso in cui il Responsabile della prevenzione della corruzione riscontri:

- fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o, in qualità di responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari avviare con tempestività l'azione disciplinare;
- fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia circostanziata alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994);
- fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

Monitoraggio Trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare, come indicato nel PNA 2022, se:

- l'ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati;
- non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;
- i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che ne rallentano l'adempimento.

Oltre alle normali attività di monitoraggio costante durante l'anno a cura dei responsabili viene svolto una volta l'anno un monitoraggio più approfondito, a cura del RPCT, che si avvale della collaborazione dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Privacy, sulle sottosezioni meritevoli di attenzione particolare indicate da ANAC ogni anno con apposita delibera; in caso di anomalie riscontrate tale procedura viene accompagnata da un'attività di verifica e controllo da ripetersi entro il 30 di novembre.

Gli esiti delle attività di monitoraggio sono utilizzati per le rendicontazioni periodiche da trasmettere all'OIV che, dal canto suo, verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, mediante l'analisi della griglia sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni predisposta dall'ANAC.

Gli esiti delle verifiche sono pubblicati di volta in volta sotto forma di attestazione nella Sezione Amministrazione Trasparente della Camera di Commercio di Foggia.

Monitoraggio accessi

È effettuato attraverso la tenuta da parte dell'URP del “Registro degli accessi” contenente l'esito delle istanze e la rilevazione continua dei dati relativi alle istanze pervenute e delle informazioni fornite all'utente. Anche se da una attenta lettura delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC di cui



alla delibera n. 1309 del 28/12/2016, si evinca che Registro debba riportare le sole istanze di accesso civico e generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013, il Registro degli accessi pubblicato dall'Ente contiene, quale ulteriore forma di trasparenza, anche gli estremi delle richieste di accesso documentale ai sensi della L. 241/90.

Ruolo dell'OIV

Il decreto legislativo n. 150/2009 attribuisce agli OIV importanti compiti in materia di verifica e controllo sul livello di trasparenza raggiunto dalla Camera di Commercio (funzione di internal auditing); tale attività trova il suo pieno compimento nella funzione di verifica sull'assolvimento degli adempimenti degli obblighi di trasparenza e di integrità. Tale compito, così come normato dall'art. 14, c. 4 lett. a), f), g), del D. Lgs. n.150/2009, implica, a carico degli OIV:

- la responsabilità circa la corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità, dei controlli interni e l'elaborazione di una Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- la promozione e l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

L'OIV ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, novellato dal D. Lgs. n. 97/2016, verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Inoltre, come indicato nel comma 7 dell'art. 1 della L. 190/2012, riformulato dal D. Lgs. n. 97/2016, *"[...] Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza [...] "*

Ed ancora, secondo il comma 8 bis dell'art. 1 della L. 190/2012, *"L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all' Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza"*.

A partire dal 2013, l'attività di audit svolta dall'OIV si è estesa anche al processo di elaborazione e attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, attraverso l'analisi dei monitoraggi semestrali e della relazione annuale. I risultati di questa attività confluiscono nella Relazione annuale predisposta dall'OIV. Gli esiti di tali verifiche sono trasmessi anche alla Giunta, che ne terrà conto al fine dell'eventuale aggiornamento degli Obiettivi Strategici in materia di lotta alla corruzione e per l'elaborazione dei contenuti del nuovo Piano Triennale.

La funzione di audit dell'OIV è strumentale anche all'individuazione di inadempimenti che possono dar luogo alla responsabilità, nell'ambito dei compiti previsti dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013.