



## **Piano della performance 2021**

Approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 3 del 28.1.2021

## SOMMARIO

Premessa.....	1
<b>1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA .....</b>	<b>2</b>
1.1 - Mission e principali attività .....	3
1.2 - Organizzazione e personale.....	4
1.3 - Bilancio. Le risorse economiche .....	12
<b>2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....</b>	<b>13</b>
<b>3. PIANIFICAZIONE .....</b>	<b>15</b>
3.0 - Albero della performance.....	18
3.1 - Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici.....	23
3.2 - Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi.....	26
3.3 – Analisi di genere.....	32
<b>4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....</b>	<b>33</b>
<b>5. Piano Organizzativo del Lavoro Agile .....</b>	<b>34</b>
<b>Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.....</b>	<b>34</b>

Allegato Piano triennale azioni positive 2021-2023

## Premessa

Il Piano della performance, in attuazione del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche, si inserisce nel più ampio «Ciclo di gestione della Performance», il cui scopo è consentire alle Amministrazioni pubbliche di misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Il fine ultimo continua ad essere quello di rendere partecipe la comunità di riferimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo chiarezza e intelligibilità verso i suoi interlocutori: le imprese, le associazioni, le istituzioni, i consumatori, i lavoratori dipendenti, i singoli cittadini e tutti i portatori di interesse rilevanti, nella consapevolezza della necessità di esplicitare e condividere con questi ultimi tutta l'azione camerale.

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

Esso si coordina con i diversi documenti di programmazione e gestione già adottati, in particolare con la Relazione previsionale e programmatica, il bilancio preventivo e il Piano degli indicatori e risultati attesi per l'anno 2021.

# 1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA

La Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Alessandria-Asti nasce a seguito del progetto di aggregazione delle Camere di Alessandria e di Asti condotto in base alle linee dettate dall'art. 10 della legge 124/2015, recepite e tradotte in concreto dal D.M. 16 febbraio 2018.

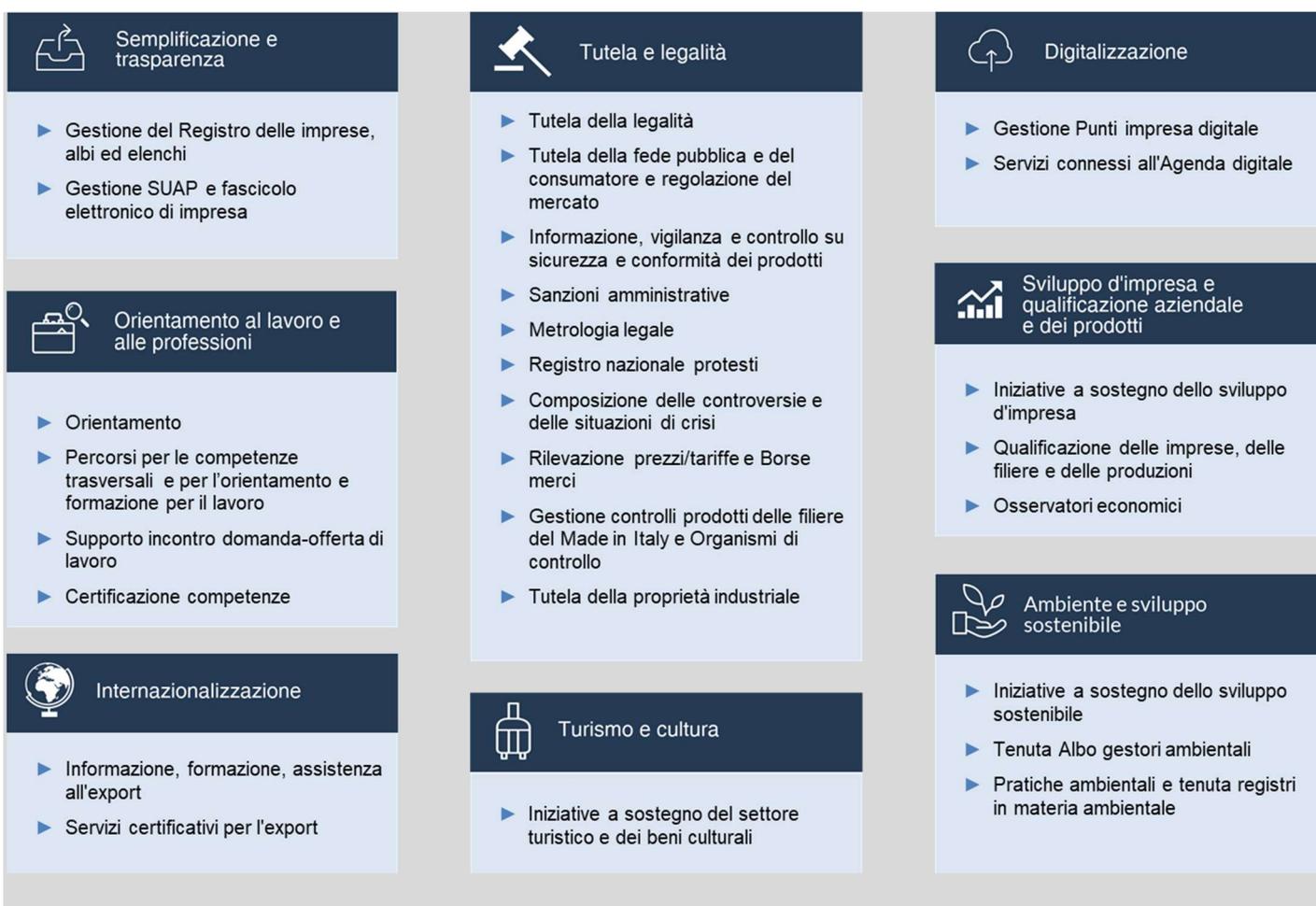
Nel mese di ottobre del 2020, con il decreto del Presidente della Giunta regionale del Piemonte che nomina il nuovo Consiglio, si segna quindi il passaggio dal quadro istituzionale precedente a uno nuovo, con la nascita della Camera di Commercio di Alessandria-Asti e la definizione di un nuovo territorio geo-economico nel Piemonte sud-orientale, corrispondente ai distretti delle due Camere accorpate.

La Camera di Commercio è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'art. 118 della Costituzione, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito dell'economia locale.



## 1.1 - Mission e principali attività

Il D.Lgs. 219/2016 di riforma del sistema camerale ha modificato la Legge 580/1993 e ha riformulato le competenze delle CCIAA, chiamate oggi a svolgere oltre alle funzioni “storiche” - in primis quelle relative alla **tenuta e valorizzazione del registro delle imprese** (con particolare riguardo alle funzioni di promozione della trasparenza del mercato e di pubblicità legale delle imprese) e quelle rientranti nella **regolazione del mercato** (vigilanza e controllo sui prodotti e la metrologia legale, attività sanzionatoria nei casi previsti dalla legge) – funzioni “reinterpretate” (come quelle di **promozione dell’economia**) e nuove funzioni quali quelle relative **all’orientamento al lavoro e all’inserimento occupazionale, alla creazione di start up, alla digitalizzazione, alla valorizzazione del patrimonio culturale e al turismo.**



## 1.2 - Organizzazione e personale

### GLI ORGANI

Ai sensi della L. 580/1993 e s.m.i., gli organi della Camera di commercio sono:

- il **Consiglio**, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e ad uno in rappresentanza degli ordini professionali;
- la **Giunta**, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da 7 membri eletti dal Consiglio camerale;
- il **Presidente**, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della CCIAA (ruolo oggi ricoperto da Gianpaolo Coscia);
- il **Collegio dei Revisori dei conti**, organo preposto a collaborare con la Giunta e il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.

<b>Presidente: COSCIA Gian Paolo (Agricoltura)</b>			
<b>Composizione del Consiglio Camerale 2020 - 2025</b>			
<b>AMARANTE Piero</b> Commercio	<b>BIANCO Mauro</b> Agricoltura	<b>BOSCA Pia Federica</b> Industria	<b>BOSTICCO Fabio</b> Servizi
<b>CANE Carlotta Chiara</b> Artigianato	<b>CAREDIO Maurizio</b> Trasporti	<b>CIANI Marco</b> Organizzazioni sindacali	<b>DABBENE Angelo</b> Liberi professionisti
<b>FERRARI Adelio Giorgio</b> Artigianato	<b>GANDOLFO Mauro</b> Commercio	<b>GORIA Erminio</b> Industria	<b>GUGLIELMERO Sergio</b> Commercio
<b>LOTTERO Giorgio Massimo</b> Artigianato	<b>LULANI Bruno</b> Industria	<b>MANESSO Domenico Giacomo</b> Trasporti	<b>MARRANDINO Pier Franco</b> Credito
<b>MERLONE Lia</b> Servizi	<b>MESCHIA Armando</b> Commercio	<b>MILANESIO Aldo</b> Altri settori	<b>ORDAZZO Mauro</b> Artigianato
<b>PAGLIERI Debora</b> Industria	<b>PANZA Samantha</b> Artigianato	<b>PASERO Bruno</b> Consumatori	<b>PEDRAZZI Alice</b> Commercio
<b>PENNA Secondo Carlo</b> Servizi	<b>PIGAZZI Mauro Luciano</b> Turismo	<b>REGGIO Marco Giuseppe</b> Agricoltura	<b>REPETTO Franco</b> Servizi
<b>RICAGNI Carlo</b> Agricoltura	<b>SERPENTINO Maurizio</b> Cooperazione	<b>ULANDI Manuela</b> Commercio	<b>VALVASSORE Paolo</b> Industria

L'attuale Giunta camerale è stata eletta dal Consiglio camerale nella seduta del 20.10.2020

<b>Composizione della Giunta 2020 - 2025</b>			
<b>COSCIA Gian Paolo</b> (Presidente) Agricoltura	<b>FERRARI Adelio Giorgio</b> Artigianato	<b>GORIA Erminio</b> Industria	<b>MESCHIA Armando</b> Commercio
<b>PEDRAZZI Alice</b> Commercio	<b>REPETTO Franco</b> Servizi	<b>RICAGNI Carlo</b> Agricoltura	<b>SERPENTINO Maurizio</b> Cooperazione

Gli organi di controllo: Revisori dei conti e OIV

<b>Composizione del Collegio dei Revisori dei conti</b>			<b>Organismo Indipendente di valutazione (OIV)</b>
<b>DI COLA Alessio</b> Presidente, Ministero Economia e Finanze	<b>FERRI Paola</b> Ministero Sviluppo Economico	<b>LOMBARDI Marinella</b> Regione Piemonte	<b>GATTI Lucio</b>

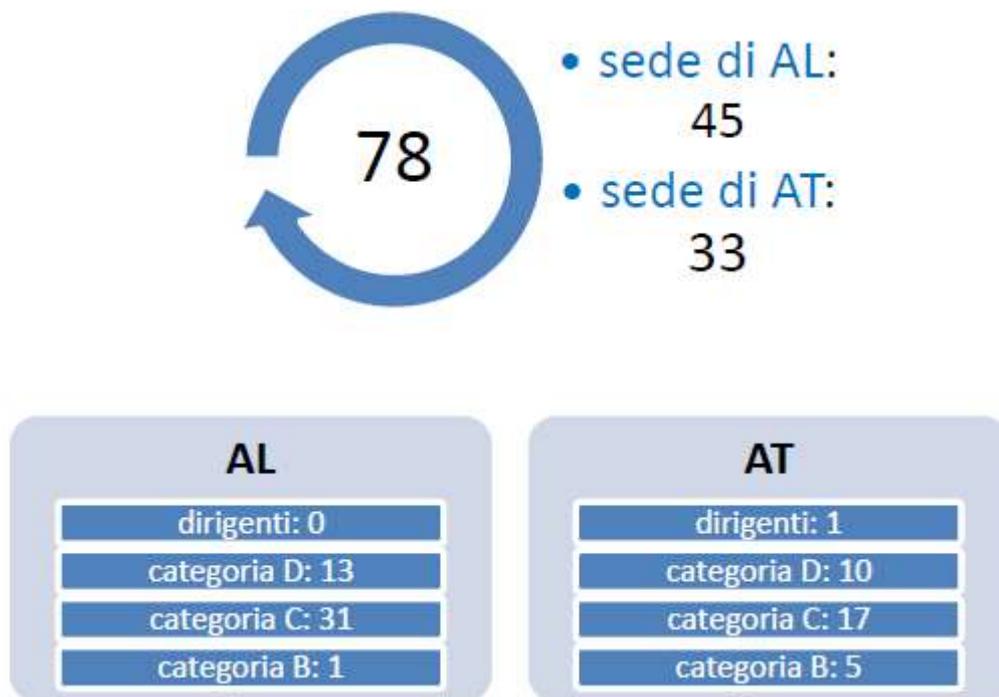
## LE RISORSE UMANE

Le risorse umane rivestono da sempre un ruolo di centralità nelle Camere di commercio di Alessandria e di Asti e rappresentano il vero valore aggiunto delle attività sviluppate dall'Ente.

Le unità di personale in servizio all'1.1.2021 erano 78 (compreso il Segretario generale)

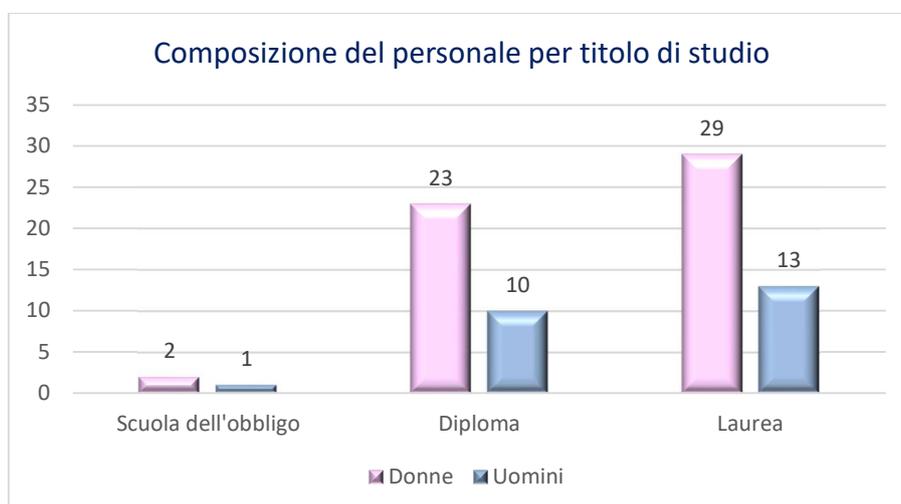
categoria	Dotazione DM 16.2.2018	Dipendenti in servizio	FTE
DIR	2	1	1
D	25	23	22,5
C	57	48	44,6
B	7	6	6
<b>totale</b>	<b>91</b>	<b>78</b>	<b>74,1</b>

Il personale è suddiviso tra la sede territoriale di Alessandria e quella di Asti nel seguente modo:

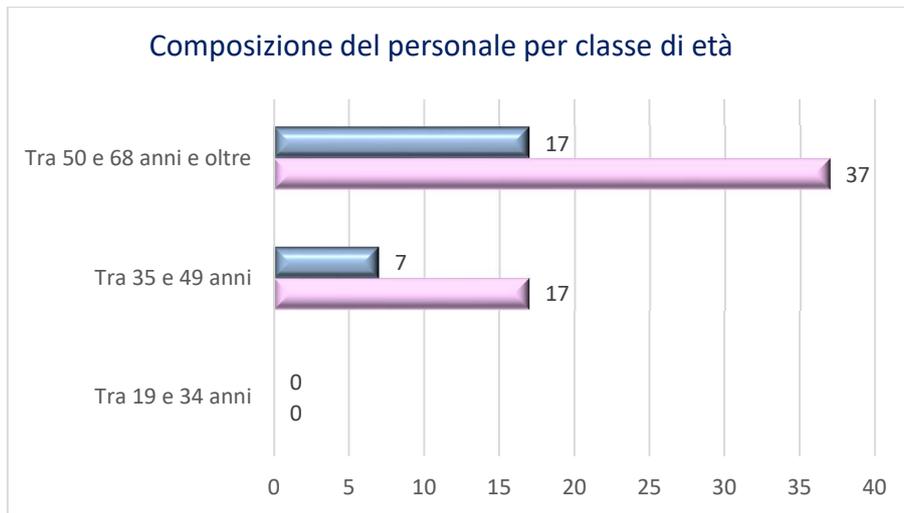


Nelle tabelle successive si riporta sinteticamente la distribuzione del personale per genere, per categoria, per titoli di studio, per classi di età e per anzianità di servizio.

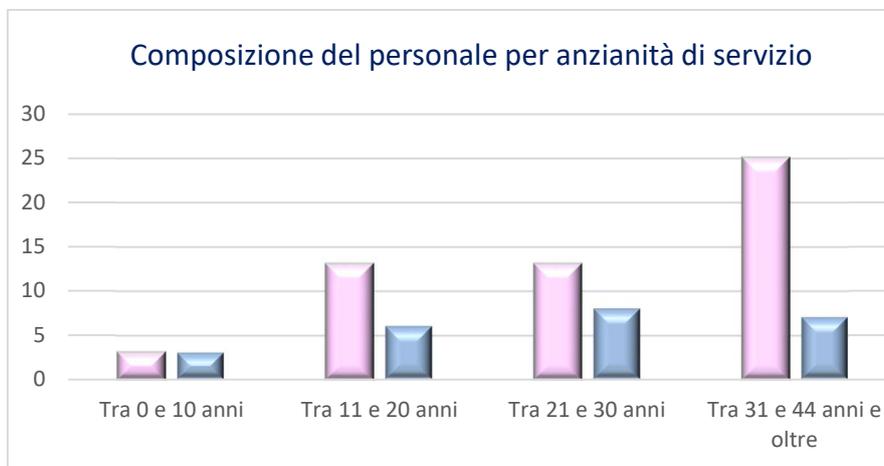
Composizione del personale per titolo di studio		
	Donne	Uomini
Scuola dell'obbligo	2	1
Diploma	23	10
Laurea	29	13
<b>Totale</b>	<b>78</b>	



Composizione del personale per classe di età		
	Donne	Uomini
Tra 19 e 34 anni	0	0
Tra 35 e 49 anni	17	7
Tra 50 e 68 anni e oltre	37	17
<b>Totale</b>	<b>78</b>	



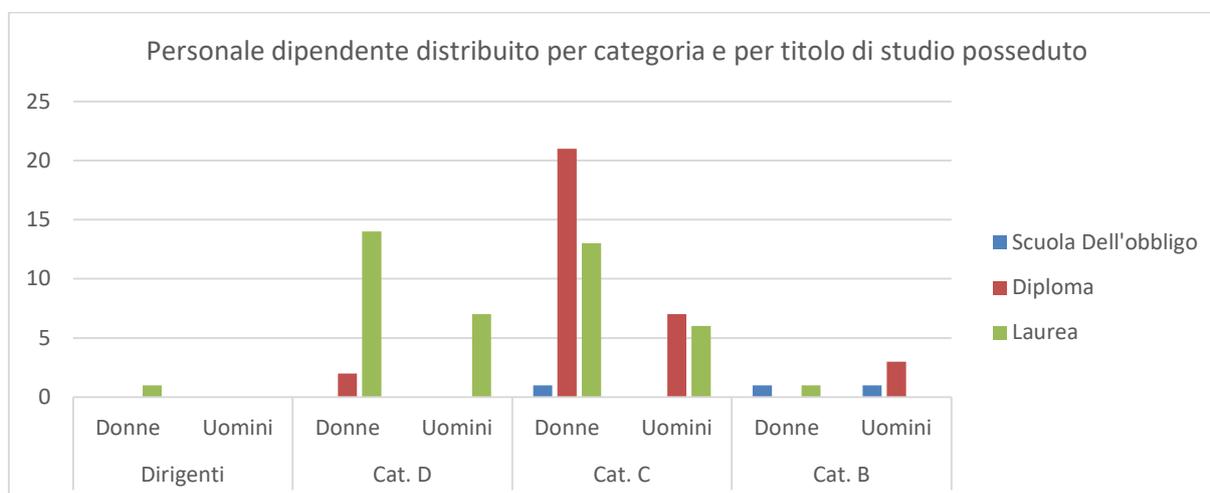
Composizione del personale per anzianità di servizio		
	Donne	Uomini
Tra 0 e 10 anni	3	3
Tra 11 e 20 anni	13	6
Tra 21 e 30 anni	13	8
Tra 31 e 44 anni e oltre	25	7
<b>Totale</b>	<b>78</b>	

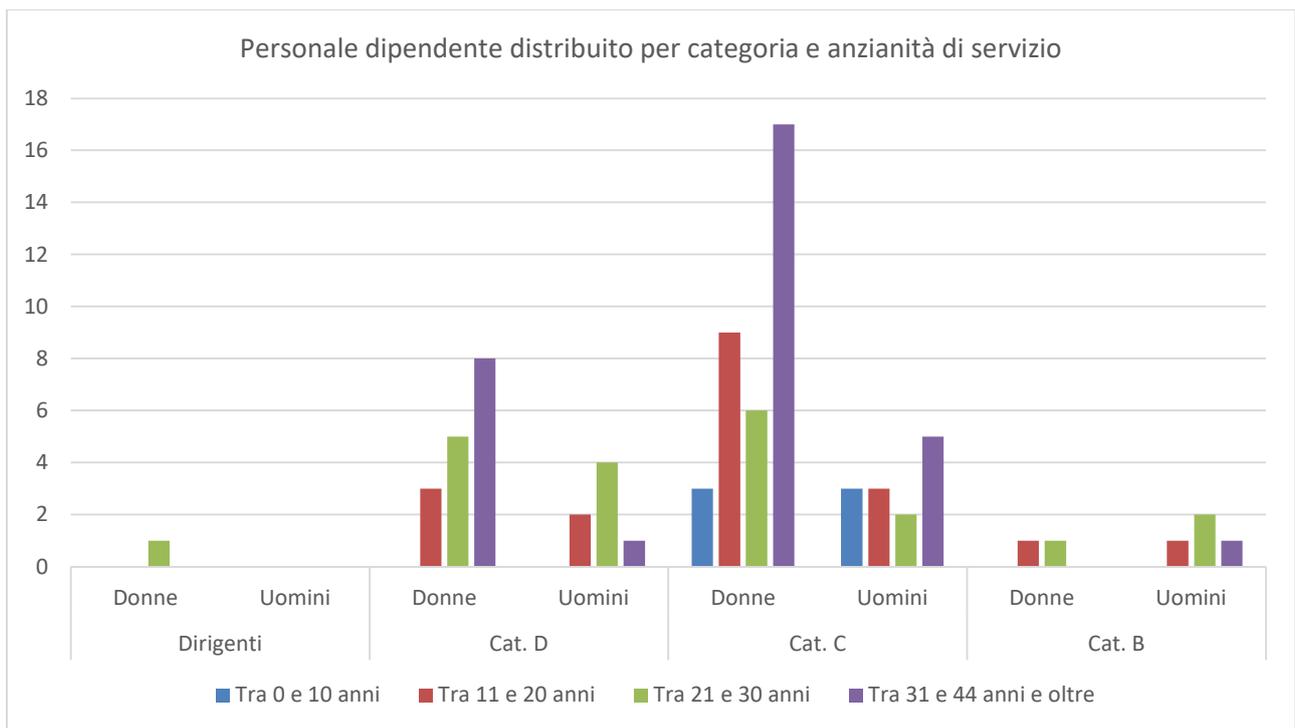
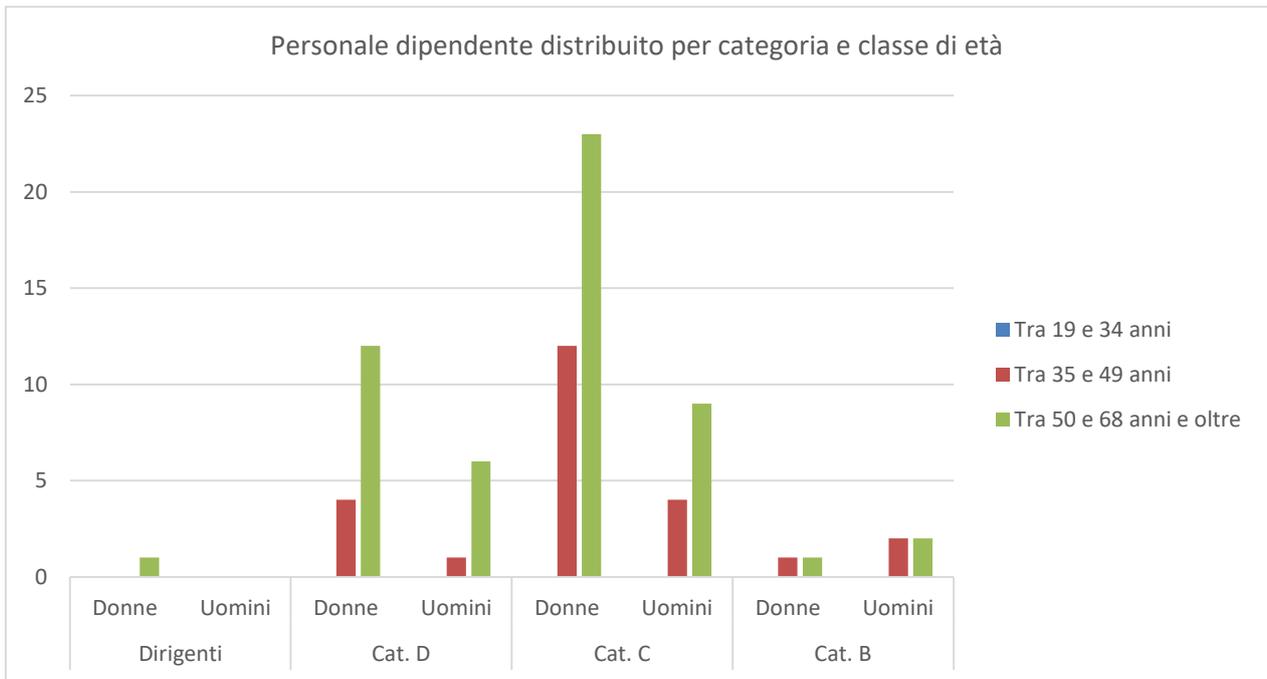


Personale dipendente distribuito per categoria e per titolo di studio posseduto								
	Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scuola Dell'obbligo	0	0	0	0	1	0	1	1
Diploma	0	0	2	0	21	7	0	3
Laurea	1	0	14	7	13	6	1	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>		<b>23</b>		<b>48</b>		<b>6</b>	

Personale dipendente distribuito per categoria e classe di età								
	Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tra 19 e 34 anni	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 35 e 49 anni	0	0	4	1	12	4	1	2
Tra 50 e 68 anni e oltre	1	0	12	6	23	9	1	2
<b>Totale</b>	<b>1</b>		<b>23</b>		<b>48</b>		<b>6</b>	

Personale dipendente distribuito per categoria e anzianità di servizio								
	Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tra 0 e 10 anni	0	0	0	0	3	3	0	0
Tra 11 e 20 anni	0	0	3	2	9	3	1	1
Tra 21 e 30 anni	1	0	5	4	6	2	1	2
Tra 31 e 44 anni e oltre	0	0	8	1	17	5	0	1
<b>Totale</b>	<b>1</b>		<b>23</b>		<b>48</b>		<b>6</b>	





## LE AZIENDE SPECIALI

La Camera si avvale di due Aziende Speciali che saranno oggetto in prospettiva di un processo di unificazione.

**L'Azienda speciale "ASPERIA"** - Azienda speciale per la promozione economica che è stata costituita dalla Camera di Commercio di Alessandria nel 1996. L'Azienda persegue lo scopo di armonizzare e attuare le attività promozionali della Camera di Commercio nei seguenti settori:

- a) promozione e sviluppo dei prodotti agricoli e alimentari;
- b) promozione territoriale e turistica;
- c) promozione di servizi alle imprese.

Per il perseguimento dei fini sopra descritti, l'Azienda può partecipare a progetti nazionali ed internazionali, nonché acquisire incentivi e finanziamenti, agendo anche quale strumento operativo ed esecutivo di iniziative della Camera di Commercio. Inoltre l'Azienda può coinvolgere altri soggetti nella realizzazione della sua attività, coordinandone gli apporti finanziari ed operativi.

**L'Azienda Speciale della Camera di commercio di Asti** nata nel 2004 dall'esigenza espressa dalla Camera di dotarsi di uno strumento in grado di realizzare "una gestione snella" per il raggiungimento di scopi non solo propri ma coincidenti con l'interesse generale dell'economia locale, e la cui realizzazione richiedeva rapidità decisionale ed operativa.

L'Azienda Speciale opera per la promozione e lo sviluppo del sistema delle imprese, per la valorizzazione del territorio e per la regolazione del mercato. Essa si propone in particolare di armonizzare e attuare le attività promozionali dell'Ente, di cui le più rilevanti sono il Concorso Nazionale Vini "Premio Douja d'Or", il Salone Nazionale di vini selezionati Douja d'Or ed il Festival delle Sagre.

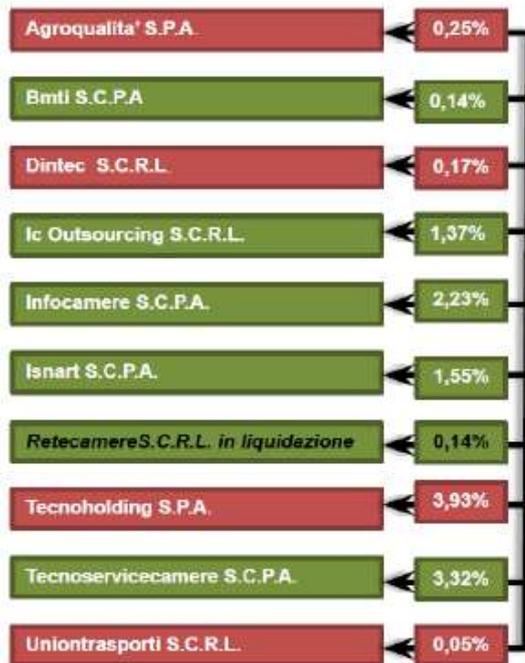
Non meno impegnativa l'azione profusa dall'Azienda Speciale al servizio della regolazione del mercato, della sua trasparenza e imparzialità. Obiettivo primario: tutelare e garantire la correttezza dei rapporti tra le singole imprese e tra queste ultime ed i consumatori. Centrale in questo contesto è l'attività dell'Area Certificazione e Controlli dell'Azienda speciale (riconosciuta organismo notificato dal Ministero dello Sviluppo Economico) al cui interno opera tra l'altro il Laboratorio nazionale di taratura dei contatori d'acqua, sempre più proiettato a collaborazioni internazionali.

## LE PARTECIPAZIONI

La partecipazione a società e consorzi rappresenta un importante strumento di promozione dello sviluppo economico, in quanto consente alla Camera di raggiungere i propri obiettivi istituzionali anche mediante la collaborazione con altri enti pubblici ed organismi privati che, impiegando le risorse disponibili sia finanziarie che umane, possono agire unitariamente per il raggiungimento di obiettivi comuni. Le partecipazioni di cui è titolare la Camera di commercio di Alessandria-Asti sono riportate nelle tabelle sottostanti:

## Società Partecipate - Situazione post accorpamento

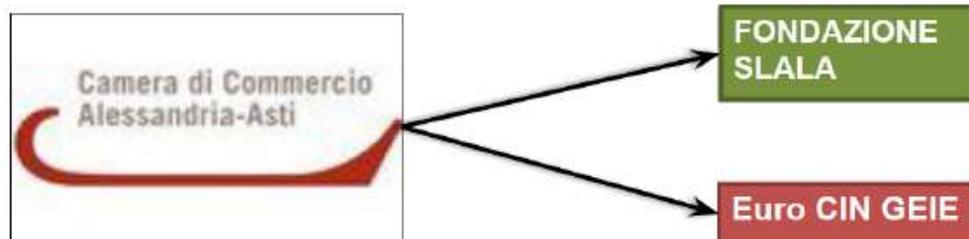
### Partecipazioni del sistema Camerale



### Partecipazioni del sistema territoriale



## Organismi partecipati - Forme giuridiche diverse da società Situazione post accorpamento



Legenda: partecipazione della Camera prima dell'accorpamento



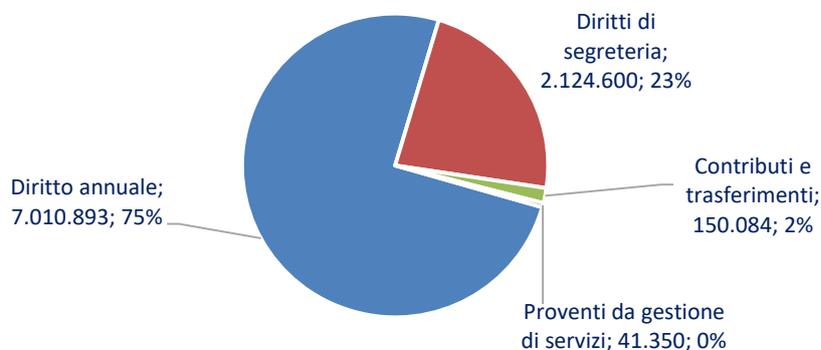
## 1.3 - Bilancio. Le risorse economiche

Il preventivo economico 2021 è stato formulato in coerenza con i programmi enunciati nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2021.

L'obiettivo che si prefigge la Camera di Commercio di Alessandria-Asti è quello di garantire la continuità dell'azione amministrativa e promozionale per l'anno 2021 in presenza del taglio delle risorse e la piena operatività dal nuovo Ente.

PREVENTIVO 2021		
Diritto annuale	7.010.893	
Diritti di segreteria	2.124.600	
Contributi e trasferimenti	150.084	
Proventi da gestione di servizi	41.350	
Variazioni rimanenze	0	
<b>Proventi correnti</b>	<b>9.326.927</b>	
<hr/>		
Personale	-3.719.250	
Costi di funzionamento	<i>Quote associative</i>	-799.729
	<i>Organi istituzionali</i>	-72.500
	<i>Altri costi di funzionamento</i>	-2.774.370
Interventi economici	-1.934.257	
Ammortamenti e accantonamenti	-1.281.862	
<b>Oneri correnti</b>	<b>-10.891.968</b>	
<hr/>		
<b>Risultato Gestione corrente</b>	<b>-1.255.041</b>	
<hr/>		
Risultato Gestione finanziaria	-14.300	
Risultato Gestione straordinaria	1.269.341	
Rettifiche Attivo patrimoniale	0	
<hr/>		
<b>Risultato economico della gestione</b>	<b>0</b>	

Proventi correnti

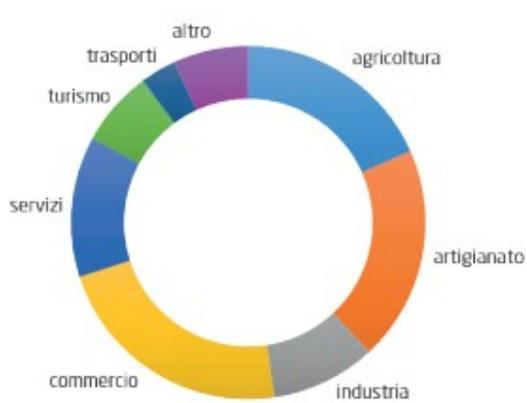


## 2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

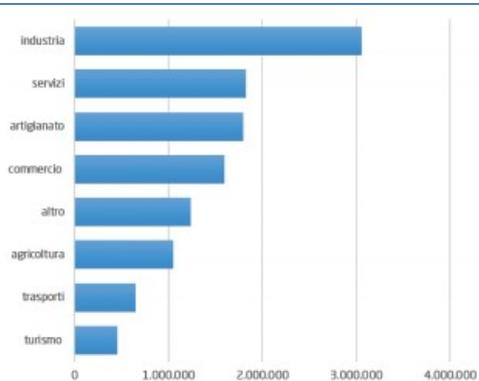
### Contesto territoriale, sociale e popolazione – dati di sintesi

Numero Comuni	308	
superficie prov.le km	5.069	
di cui - montagna	8,7%	
- collina	65,8%	
- pianura	25,5%	
popolazione residente:	632.253	
densità popolazione (per km <sup>2</sup> )	125	
popolazione tra 0-14 anni	11,3%	
popolazione tra 15-39 anni	23,4%	
popolazione tra 40-64 anni	37,9%	
popolazione 65 e oltre	27,4%	
stranieri residenti	71.359	
% stranieri su pop. residente	11,3%	

### demografia delle imprese

imprese registrate al 31.12.2019	81.066	
agricoltura: 14.888	18%	
artigianato: 15.946	20%	
industria: 7.788	10%	
commercio: 18.158	22%	
servizi: 10.436	13%	
turismo: 5.633	7%	
trasporti: 2.660	3%	
altro: 5.557	7%	

### valore aggiunto valore

Valore aggiunto 2017 (migliaia di €)	11.687.236	
agricoltura: 652.485	6%	
artigianato: 1.597.559	14%	
industria: 3.056.990	26%	
commercio: 1.829.197	15%	
servizi: 1.800.677	15%	
turismo: 460.738	4%	
trasporti: 1.051.266	9%	
altro: 1.238.324	11%	

## Il contesto economico di Alessandria-Asti

- ⇒ Il valore aggiunto (VA) provinciale Alessandria-Asti - differenza tra il valore finale dei beni e servizi prodotti e il valore dei beni e servizi acquistati per la produzione - è calato, nel 2020, sia in provincia di Alessandria che in provincia di Asti, passando da 10,9 miliardi di euro a 9,9 per Alessandria, da 4,9 miliardi di euro a 4,5 per Asti.
- ⇒ L'indice della produzione industriale nel secondo trimestre 2020 segna -11,2% in provincia di Alessandria rispetto a un anno fa (secondo trimestre 2019); ad Asti -14,2% (dato regionale: -15,3%). Circa gli altri indicatori economici, calano soprattutto i nuovi ordinativi esteri (Alessandria -15%, Asti -13,2%); ma l'intensità del calo dei nuovi ordinativi interni è maggiore ad Asti rispetto ad Alessandria (-11,7% contro -6,4%), e il calo del fatturato totale sull'estero è -15,2% (contro -4,9% di Alessandria).
- ⇒ L'occupazione registra occupati in provincia di Alessandria al 31 dicembre 2019 pari a 170.000, contro i 172.000 del 2018, per una variazione percentuale di -1,2%; il dato piemontese segna 1.829.000 occupati, contro 1.832.000 del 2018, per una variazione percentuale di -0,2%. In provincia di Asti gli occupati sono 91.000 contro gli 87.000 di fine 2018, per una crescita percentuale di +4,6%. Il tasso di disoccupazione 2019 (persone in cerca di occupazione/forze lavoro x100) in provincia di Alessandria è pari al 9,2%, inferiore rispetto al 2018 (10%); ad Asti è 5,6%, inferiore rispetto al 2018 (8,4%). Il totale delle ore autorizzate di cassa integrazione (CIG) in provincia di Alessandria-Asti nel periodo gennaio-settembre 2020, è pari a 27 milioni di ore, contro 1 milione e 700mila ore del 2019.
- ⇒ In provincia di Alessandria, le aperture di fallimento registrano, nei primi 9 mesi del 2020, una diminuzione del 68% rispetto ai primi 9 mesi del 2019. In provincia di Asti, -20%.
- ⇒ In provincia di Alessandria, periodo gennaio-ottobre 2020 sono stati protestati 1.534 effetti, per un valore totale di un milione e 130mila euro. Nello stesso periodo 2019 sono stati protestati 1.855 effetti, per un valore totale di 1,5 milioni di euro. C'è stato pertanto un calo del numero di effetti protestati (-321) e del valore complessivo (-370.000 euro). In provincia di Asti, periodo gennaio-ottobre 2020, sono stati protestati 446 effetti, per un valore totale di 183mila euro. Nello stesso periodo 2019 sono stati protestati 696 effetti, per un valore totale di 440mila euro. C'è stato pertanto un calo del numero di effetti protestati (-250) e del valore complessivo (-257.000 euro).

Per ulteriori approfondimenti sull'analisi di contesto economico e imprenditoriale si rinvia alla Relazione Previsionale e Programmatica 2021 e al preventivo 2021.

### 3. PIANIFICAZIONE

Nelle more dell'approvazione da parte del Consiglio camerale del programma pluriennale di attività (programma di mandato), si è reso necessario per la Camera di commercio di Alessandria-Asti procedere con la redazione e l'approvazione di un programma di attività 2021 per consentire da un lato, l'attuazione di iniziative di sistema/obbligatorie per l'Ente e, dall'altro, l'avvio, ove necessario, di interventi più flessibili e mirati, che entrino maggiormente nel business e nella operatività delle imprese, alla luce dell'evoluzione della situazione economica collegata all'impatto del Covid-19 su interi settori e singole aziende.

Tenendo conto di un panorama strategico-istituzionale non ancora definito e in continua evoluzione, sono state sviluppate alcune proposte per l'anno 2021, che possono costituire una base per avviare prime riflessioni sul futuro ruolo della Camera di commercio quale promotore di crescita e sviluppo del sistema economico locale, in un contesto di più ampio respiro, di seguito sinteticamente illustrate:

#### Linee di intervento



## Competitività delle imprese

<b>Trasformazione digitale</b>	Azioni atte a favorire la digitalizzazione delle imprese, potenziando le attività di supporto realizzata dalla Camera di commercio già da alcuni anni. Si potranno implementare i servizi offerti dai PID, promuovere piattaforme digitali e favorire la cultura del digitale tra le imprese.
<b>Internazionalizzazione</b>	Azioni a sostegno dei processi di internazionalizzazione attraverso il digitale e rafforzamento della presenza delle imprese sui canali commerciali online, a tutti i livelli. Potranno essere realizzate attività mirate alla diffusione della cultura e degli strumenti digitali per l'export (azioni di formazione e assistenza per l'avvicinamento alla gestione di business on line, supporto al posizionamento su piattaforme e marketplace, B2B virtuali, ecc.). Si potenzieranno anche i collegamenti tra il sistema camerale italiano e quello italiano all'estero.
<b>Rafforzamento equilibrio economico - finanziario</b>	Azioni atte ad avvicinare le imprese all'utilizzo di nuovi strumenti (anche digitali) per una maggiore consapevolezza sul raggiungimento del proprio equilibrio economico-finanziario e sulla prevenzione delle situazioni di crisi, anche attraverso la promozione di processi di aggregazione e collaborazione.
<b>Orientamento e creazione d'impresa</b>	Azioni mirate al rafforzamento del dialogo tra scuola e mondo economico, alla certificazione delle competenze, al matching tra offerta e domanda di lavoro, alla formazione tecnica, alla crescita del capitale umano, alla creazione di nuove imprese. Particolare attenzione sarà prestata a favorire forme di aggregazione tra imprese e per il rilancio dell'imprenditoria femminile e di quella del terzo settore.
<b>Trasparenza e sicurezza del mercato</b>	Azioni per la regolazione del mercato e la tutela dei consumatori, anche in tema di lotta alla contraffazione, salvaguardia della legalità e valorizzazione/tracciabilità dei prodotti.
<b>Ambiente e sostenibilità</b>	Azioni di promozione e supporto all'economia green. In questo ambito saranno promosse anche iniziative per l'economia circolare e la sostenibilità.
<b>Interventi straordinari (crisi da Covid-19)</b>	Azioni che potranno riguardare l'assegnazione di contributi a fondo perduto alle imprese aventi sede o unità locale produttiva in provincia di Alessandria ed Asti, o la realizzazione di azioni di supporto al sistema economico in generale, per fronteggiare la crisi e sostenere la ripresa delle attività economiche, dopo la pandemia da Covid 19.
<b>Altri interventi</b>	Azioni di promozione da realizzare anche in collaborazione di altri Enti ed Associazioni di categoria, a supporto dei diversi settori economici.
<b>Sostegno all'Azienda Speciale della CCIAA Asti</b>	Risorse necessarie per l'erogazione del contributo in c/esercizio all'azienda speciale a sostegno delle iniziative da attuare e per il funzionamento del Laboratorio nazionale di taratura dei contatori d'acqua e dell'Organismo Notificato 2081.

## Competitività del territorio

<b>Turismo e cultura</b>	Azioni per lo sviluppo e la promozione del turismo, oltre che per il supporto di iniziative di valorizzazione culturale. Si realizzeranno anche iniziative finalizzate alla promozione del brand Monferrato ed allo sviluppo sostenibile dei territori.
<b>Analisi e studi territoriali</b>	Azioni di valorizzazione del patrimonio di big data proprio del sistema camerale (in primo luogo, il Registro delle Imprese) attraverso strumenti di informazione e monitoraggio, per arrivare alla messa a punto di metodologie innovative di analisi a carattere previsivo. Si potrà quindi supportare meglio il cambiamento del sistema economico nazionale ed internazionale.
<b>Infrastrutture</b>	Azioni per aumentare l'efficienza delle infrastrutture già esistenti, rafforzando l'intermodalità e la sostenibilità. Particolare attenzione sarà posta alle iniziative a supporto delle infrastrutture digitali.

## Competitività dell'Ente

<b>Interventi di e-government e semplificazione</b>	Azioni per garantire la semplificazione dei rapporti tra imprese e Pubblica amministrazione, fra imprese e Stato, nonché lo snellimento delle procedure amministrative
<b>Reti e condivisioni</b>	Azioni per rafforzare reti all'interno del sistema camerale nazionale ed internazionale, con il coinvolgimento di centri di ricerca e partner anche stranieri.

## 3.0 - Albero della performance

Le linee prioritarie di intervento individuate nella RPP 2021 sono state 3 macro Ambiti Strategici (AS), che costituiscono l'articolazione delle attività che la Camera di Commercio intende realizzare, sia nell'ambito più propriamente individuato come "interventi economici", sia nell'ambito dei processi di supporto e dei servizi erogati a favore del sistema delle imprese del territorio.

Essendo il primo anno della programmazione dopo l'accorpamento non esistono dati storici riferiti agli indicatori (baseline).

### Albero della performance in forma grafica

AS1 - INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI		AS2 – SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E REGOLAZIONE DEL MERCATO	AS3 - EFFICIENZA E OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE	
OS1.1 – Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori	OS1.2 – Accompagnare le imprese nel processo di apertura internazionale	OS2.1 - Presidiare le funzioni di regolazione del mercato e gestione dell'anagrafe delle imprese	OS3.1 - Pianificazione, sviluppo organizzativo in un'ottica di performance, trasparenza e condivisione di programmi e di interventi	OS3.2 - Gestione ottimale delle risorse dell'Ente
OP 1.1.1 - Supportare le imprese nella trasformazione digitale	OP 1.2.1 - Incentivare il processo di internazionalizzazione	OP 2.1.1 – Garantire il mantenimento de gli standard di efficienza nell'evasione pratiche RI	OP 3.1.1 - Svolgimento delle attività e misure di competenza del Responsabile della prevenzione della Corruzione (SG)	OP 3.2.1 – Monitorare e analizzare i costi dei processi camerali (sistema integrato - Kronos)
OP 1.1.2 - Preservare l'ambiente, sostenere la green economy e sviluppare il turismo		OP 2.1.2 - Migliorare la qualità della banca dati del Registro delle mediante azioni volte a eliminare i dati non aggiornati	OP 3.1.2 Riorganizzare la struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di AL-AT anche con riferimento alle nuove funzioni camerali (SG)	OP 3.2.2 - Diffondere forme flessibili di conciliazione tempi di vita/lavoro
OP 1.1.3 – Sostenere le imprese anche mediante interventi finalizzati a fronteggiare la crisi d'impresa		OP 2.1.3 - Pianificazione ed organizzazione dell'attività di controllo e di vigilanza del mercato	OP 3.1.3 - Definizione di progetti / iniziative coinvolgenti la struttura camerale per il miglioramento dei servizi camerali	OP 3.2.3 - Garantire nel tempo la salute organizzativa dell'Ente e favorire il miglioramento dell'efficienza interna, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate
OP 1.1.4 - Promuovere la cooperazione con le istituzioni scolastiche e universitarie del territorio e favorire i processi di orientamento al lavoro e alle professioni		OP 2.1.4 – Progetti relativi alla trasparenza e sicurezza del mercato	OP 3.1.4 - Garantire la compliance normativa in materia di privacy, in coordinamento con il DPO dell'Ente	OP 3.2.4 - Predisporre gli strumenti organizzativi e operativi per la realizzazione degli obiettivi attribuiti nel Piano della performance al Servizio di competenza
OP 1.1.5 – Sostenere la creazione d'impresa con particolare riferimento all'imprenditoria femminile e a quella del terzo settore			OP 3.1.5 - Coordinare il miglioramento del ciclo di pianificazione garantendo i principali adempimenti e valorizzando il coinvolgimento degli stakeholder (SG)	OP 3.2.5 - Supporto all'attività della dirigenza nell'organizzazione del lavoro nel rispetto delle disposizioni normative emanate in periodo di emergenza sanitaria
OP 1.1.6 – Coordinare le attività dell'Azienda speciale Asperia e dell'Azienda speciale di Asti (SG)				

**Albero della performance in forma tabellare**

Ente	Ambito	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi / Indicatori OS	Algoritmo	Indicatori OP	Target 2021	Target 2022	Target 2023
<b>ENTE</b>								
33,34%	<b>AS 1 - INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI</b>							
	50,00%	<b>OS1.1 – Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori</b>						
	40,00%	<i>Indicatori</i>						
			<i>PIRA 01</i> - Numero di eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N. eventi / Iniziative organizzati	>= 4	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n	
			<i>PIRA 02</i> - Numero di progetti di valorizzazione del patrimonio turistico e delle eccellenze del territorio anche in compartecipazione con altri soggetti pubblici/privati	N. progetti finanziati / compartecipati	>= 3	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n	
	60,00%	<i>Obiettivi operativi</i>						
	20,00%	<b>OP 1.1.1 - Supportare le imprese nella trasformazione digitale</b>						
			Kpi_1.1.1 Grado di utilizzo delle risorse stanziato per il sostegno dell'innovazione e della digitalizzazione	Risorse consumate / Risorse stanziato a budget	>= 60%			
	20,00%	<b>OP 1.1.2 - Preservare l'ambiente, sostenere la green economy e sviluppare il turismo</b>						
			Kpi_1.1.2 a Numero iniziative per il sostegno della green economy e per la tutela dell'ambiente	N. iniziative realizzate	>= 2			
			Kpi_1.1.2 b Grado di utilizzo delle risorse stanziato per il sostegno del turismo	Risorse consumate / Risorse stanziato a budget	>= 60%			
	20,00%	<b>OP 1.1.3 – Sostenere le imprese anche mediante interventi finalizzati a fronteggiare la crisi d'impresa</b>						
			Kpi_1.1.3 Numero interventi di supporto alle imprese anche mediante bandi camerali	N. interventi	>= 3			
	10,00%	<b>OP 1.1.4 - Promuovere la cooperazione con le istituzioni scolastiche e universitarie del territorio e favorire i processi di orientamento al lavoro e alle professioni</b>						
			Kpi_1.1.4 Grado di utilizzo delle risorse stanziato per sostenere l'orientamento al lavoro e alle professioni	Risorse consumate / Risorse stanziato a budget	>= 60%			
	10,00%	<b>OP 1.1.5 – Sostenere la creazione d'impresa con particolare riferimento all'imprenditoria femminile e a quella del terzo settore</b>						

		Kpi_1.1.5 Numero attività finalizzate a sostenere la creazione di impresa	N. attività realizzate	>= 1		
20,00%	<b>OP 1.1.6 – Coordinare le attività dell’Azienda speciale Asperia e dell’Azienda speciale di Asti (Segretario Generale)</b>					
		Kpi_1.1.6 Coordinamento attività delle Aziende speciali	Realizzazione attività	SI		
50,00%	<b>OS1.2 – Accompagnare le imprese nel processo di apertura internazionale</b>					
40,00%	<i>Indicatori</i>					
		<i>PIRA 03</i> - Numero delle iniziative dirette a stimolare e sostenere nell'ambito delle azioni di sistema e di cooperazione l'approccio ai mercati esteri delle PMI N. eventi organizzati	N. eventi organizzati	>= 3	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n
		<i>PIRA 04</i> - Partecipazione alle iniziative formative e informative a sostegno dell'internazionalizzazione	N. complessivo di partecipanti alle iniziative formative/informative organizzate	>= 200	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n
60,00%	<i>Obiettivi operativi</i>					
100,00%	<b>OP 1.2.1 - Incentivare il processo di internazionalizzazione</b>					
		Kpi_1.2.1 Grado di utilizzo delle risorse stanziare per il sostegno dell'internazionalizzazione	Risorse consuntivate / Risorse stanziare a budget	>= 60%		
33,33%	<b>AS2 – SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E REGOLAZIONE DEL MERCATO</b>					
100,00%	<b>OS2.1 - Presidiare le funzioni di regolazione del mercato e gestione dell’anagrafe delle imprese</b>					
40,00%	<i>Indicatori</i>					
		<i>PIRA 05</i> - Iniziative in tema di diffusione attività conciliativa e di strumenti per la trasparenza del mercato e la tutela dei consumatori	N. eventi organizzati	>= 3	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n
		<i>PIRA 06</i> - Revisione e aggiornamento commissioni prezzi all'ingrosso per il territorio integrato Alessandria-Asti	Revisione commissioni prezzi	SI	SI	SI
60,00%	<i>Obiettivi operativi</i>					
25,00%	<b>OP 2.1.1 – Garantire il mantenimento degli standard di efficienza nell’evasione pratiche RI</b>					
		Kpi_2.1.1 Percentuale di evasione delle pratiche registro imprese entro i termini (5 gg) maggiore della percentuale nazionale	% pratiche evase entro 5 gg dalla Camera di AL-AT/ % nazionale pratiche evase entro 5 gg	>= 1		
25,00%	<b>OP 2.1.2 - Migliorare la qualità della banca dati del Registro delle mediante azioni volte a eliminare i dati non aggiornati</b>					

		Kpi_2.1.2 Numero attività finalizzate al miglioramento della qualità dei dati del Registro Imprese	N. attività realizzate	>= 2		
25,00%	<b>OP 2.1.3 - Pianificazione ed organizzazione dell'attività di controllo e di vigilanza del mercato</b>					
		Kpi_2.1.3 Numero attività di controllo e vigilanza anche in convenzione (Unioncamere-Mise)	N. attività realizzate	>= 1		
25,00%	<b>OP 2.1.4 – Progetti relativi alla trasparenza e sicurezza del mercato</b>					
		Kpi_2.1.4 Grado di utilizzo delle risorse stanziati per la trasparenza e la sicurezza del mercato	Risorse consuntivate/ Risorse stanziati a budget	>= 60%		
33,34%	<b>AS3 - EFFICIENZA E OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE</b>					
50,00%	<b>OS3.1 - Pianificazione, sviluppo organizzativo in un'ottica di performance, trasparenza e condivisione di programmi e di interventi</b>					
40,00%	<i>Indicatori</i>					
		<i>PIRA 07</i> - Gestione delle quote associative del sistema camerale e di quelle a supporto della coesione territoriale	Risorse consuntivate / Risorse stanziati a budget	>= 60%	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n
		<i>PIRA 08</i> - Numero di interventi adottati in un'ottica di prevenzione della corruzione	N. azioni per la diffusione della cultura dell'integrità nell'azione amministrativa	>= 3	>= valore osservato nell'anno n	>= valore osservato nell'anno n
60,00%	<i>Obiettivi operativi</i>					
20,00%	<b>OP 3.1.1 - Svolgimento delle attività e misure di competenza del Responsabile della prevenzione della Corruzione (Segretario Generale)</b>					
		Kpi_3.1.1 Realizzazione delle attività e misure individuate nel Piano di prevenzione della corruzione della trasparenza	Realizzazione attività	SI		
20,00%	<b>OP 3.1.2 Riorganizzare la struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di AL-AT anche con riferimento alle nuove funzioni camerali (Segretario Generale)</b>					
		Kpi_3.1.2 Adozione nuova struttura organizzativa	Realizzazione attività	SI		
20,00%	<b>OP 3.1.3 - Definizione di progetti / iniziative coinvolgenti la struttura camerale per il miglioramento dei servizi camerali TRASVERSALE</b>					
		Kpi_3.1.3 Numero progetti volti al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi	N. progetti interni coinvolgenti la struttura camerale	>=2		
20,00%	<b>OP 3.1.4 - Garantire la compliance normativa in materia di privacy, in coordinamento con il DPO dell'Ente</b>					
		Kpi_3.1.4 Numero azioni in materia di privacy	N. azioni realizzate	>=2		
20,00%	<b>OP 3.1.5 - Coordinare il miglioramento del ciclo di pianificazione garantendo i principali adempimenti e valorizzando il coinvolgimento degli stakeholder (Segretario Generale)</b>					

Kpi_3.1.5 Numero incontri di coinvolgimento strategico con gli stakeholder	N. incontri	>=2		
---	-------------	-----	--	--

### OS3.2 - Gestione ottimale delle risorse dell'Ente

40,00%	<i>Indicatori</i>				
	PIRA 09 - Livello di formazione del personale camerale	N. addetti formati nell'anno n / N. addetti totali anno n	≥90%	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
	PIRA 10 - Grado di soddisfazione dell'utenza camerale (analisi di customer dei servizi camerali)	Risposte con giudizio positivo ≥3 (modalità da 1 a 5) / Totale risposte	≥80%	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
60,00%	<i>Obiettivi operativi</i>				
20,00%	<b>OP 3.2.1 – Monitorare e analizzare i costi dei processi camerali (sistema integrato - Kronos) TRASVERSALE</b>				
	Kpi_3.2.1 a Rilevazione mensile della percentuale di lavoro sui processi gestiti da parte di ciascun dipendente	Rilevazione/ monitoraggio attività entro il mese successivo	SI		
	Kpi_3.2.1 b Monitoraggio e analisi dei costi sostenuti nell'anno precedente dei processi gestiti / servizi erogati	Pubblicazione report entro la data	31 ottobre		
20,00%	<b>OP 3.2.2 - Diffondere forme flessibili di conciliazione tempi di vita/lavoro</b>				
	Kpi_3.2.2 a Azioni propedeutiche per l'attività lavorativa in forma agile non emergenziale	N. azioni realizzate	>=2		
	Kpi_3.2.2 b Percentuale personale coinvolto nelle azioni di welfare	N. dipendenti coinvolti nelle azioni di welfare / N. totale dipendenti	≥50%		
20,00%	<b>OP 3.2.3 - Garantire nel tempo la salute organizzativa dell'Ente e favorire il miglioramento dell'efficienza interna, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate</b>				
	Kpi_3.2.3 a Incidenza proventi correnti su proventi totali	Proventi correnti/ Proventi totali	≥85%		
	Kpi_3.2.3 b Incidenza degli oneri di funzionamento sugli oneri correnti	Oneri di funzionamento/ Oneri correnti	≤ 35%		
20,00%	<b>OP 3.2.4 - Predisporre gli strumenti organizzativi e operativi per la realizzazione degli obiettivi attribuiti nel Piano della performance al Servizio di competenza (PO)</b>				
	Kpi_3.2.4 Percentuale realizzazione attività programmate	% attività svolte/ attività previste	= 100%		
20,00%	<b>OP 3.2.5 - Supporto all'attività della dirigenza nell'organizzazione del lavoro nel rispetto delle disposizioni normative emanate in periodo di emergenza sanitaria (PO)</b>				
	Kpi_3.2.5 Percentuale realizzazione attività programmate	% attività svolte/ attività previste	= 100%		

## 3.1 - Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici

### RIEPILOGO

AMBITI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
<b>1. AMBITO STRATEGICO - INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI</b>	OS1.1 - Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori
	OS1.2 - Accompagnare le imprese nel processo di apertura internazionale
<b>2. AMBITO STRATEGICO - SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E REGOLAZIONE DEL MERCATO</b>	OS2.1 - Presidiare le funzioni di regolazione del mercato e gestione dell'anagrafe delle imprese
<b>3. AMBITO STRATEGICO - EFFICIENZA E OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE</b>	OS3.1 - Pianificazione, sviluppo organizzativo in un'ottica di performance, trasparenza e condivisione di programmi e di interventi
	OS3.2 - Gestione ottimale delle risorse dell'Ente

### SCHEDE DI DETTAGLIO

AMBITO STRATEGICO 1. - INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI				
Obiettivo strategico	OS1.1 – Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori			
Descrizione	Promuovere l'economia locale attraverso iniziative e programmi di sviluppo, anche in collaborazione con soggetti e istituzioni locali. Sostenere l'innovazione tecnologica, i processi di digitalizzazione, la qualificazione delle imprese e valorizzare il collegamento tra scuola e mondo del lavoro.			
Programma (D.M. 27/03/2013)	Politiche di sviluppo, competitività e innovazione, di RSI e movimento cooperativo			
Risorse economiche	Euro 1.579.038,00			
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2021	Target anno 2022	Target anno 2022
Numero di eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	N. eventi/iniziativa organizzati	≥ 4	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
Numero di progetti di valorizzazione del patrimonio turistico e delle eccellenze del territorio anche in compartecipazione con altri soggetti pubblici/privati	N. progetti finanziati /compartecipati	≥ 3	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>OS1.2 - Accompagnare le imprese nel processo di apertura internazionale</b>			
<b>Descrizione</b>	<b>Potenziare le azioni di sistema e di cooperazione con gli altri attori per la promozione dell'internazionalizzazione</b>			
<b>Programma (D.M. 27/03/2013)</b>	<b>Internazionalizzazione e Made in Italy</b>			
<b>Risorse economiche</b>	<b>Euro 310.969,00</b>			
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2021</b>	<b>Target anno 2022</b>	<b>Target anno 2023</b>
Numero delle iniziative dirette a stimolare e sostenere nell'ambito delle azioni di sistema e di cooperazione l'approccio ai mercati esteri delle PMI	N. eventi organizzati	≥3	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
Partecipazione alle iniziative formative e informative a sostegno dell'internazionalizzazione	N. complessivo di partecipanti alle iniziative formative/ informative organizzate	≥200	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n

<b>AMBITO STRATEGICO 2 - SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E REGOLAZIONE DEL MERCATO</b>				
<b>Obiettivo strategico</b>	<b>OS2.1 – Presidiare le funzioni di regolazione del mercato e gestione dell'anagrafe delle imprese</b>			
<b>Descrizione</b>	<b>Attuare la semplificazione amministrativa, favorire la certezza, la trasparenza e l'equità delle relazioni economiche tra imprese e consumatori</b>			
<b>Programma (D.M. 27/03/2013)</b>	<b>Vigilanza e tutela dei consumatori</b>			
<b>Risorse economiche</b>	<b>Euro 51.500,00</b>			
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2021</b>	<b>Target anno 2022</b>	<b>Target anno 2023</b>
Iniziativa in tema di diffusione attività conciliativa e di strumenti per la trasparenza del mercato e la tutela dei consumatori	N. eventi organizzati	≥3	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
Revisione e aggiornamento commissioni prezzi all'ingrosso per il territorio integrato Alessandria-Asti	Revisione commissioni prezzi	SI	SI	SI

**AMBITO STRATEGICO 3 - EFFICIENZA E OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE**

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>OS3.1 - Pianificazione, sviluppo organizzativo in un'ottica di performance, trasparenza e condivisione di programmi e di interventi</b>			
<b>Descrizione</b>	<b>Garantire la trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa</b>			
<b>Programma (D.M. 27/03/2013)</b>	<b>Indirizzo politico</b>			
<b>Risorse economiche</b>	<b>Euro 561.479,00</b>			
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2021</b>	<b>Target anno 2022</b>	<b>Target anno 2023</b>
Gestione delle quote associative del sistema camerale e di quelle a supporto della coesione territoriale	Risorse consuntivate/risorse stanziare	≥60%	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
Numero di interventi adottati in un'ottica di prevenzione della corruzione	Numero azioni per la diffusione della cultura dell'integrità nell'azione amministrativa	≥3	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>OS3.2 – Gestione ottimale delle risorse dell'Ente</b>			
<b>Descrizione</b>	<b>Sviluppare i servizi interni, migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità della gestione</b>			
<b>Programma (D.M. 27/03/2013)</b>	<b>Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza</b>			
<b>Risorse economiche</b>	<b>Euro 231.000</b>			
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2021</b>	<b>Target anno 2022</b>	<b>Target anno 2023</b>
Livello di formazione del personale camerale	N. addetti formati nell'anno n (i dipendenti sono contati una sola volta anche se hanno partecipato a più iniziative formative) / N. addetti totali anno n	≥90%	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n
Grado di soddisfazione dell'utenza (analisi di customer servizi camerali)	Risposte con giudizio positivo ≥3 (modalità da 1 a 5) / Totale risposte	≥80%	≥ del valore osservato nell'anno n	≥ del valore osservato nell'anno n

## 3.2 - Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici si declinano in obiettivi annuali. Qui di seguito si riportano le schede degli obiettivi annuali che discendono da quelli strategici e che compongono la performance organizzativa delle Unità organizzative.

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1 - Sviluppare attività e servizi integrati a sostegno delle imprese e dei territori</b>		
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 1.1.1 - Supportare le imprese nella trasformazione digitale</b>	
<b>Descrizione</b>	Sostenere la creazione, l'innovazione e la digitalizzazione delle imprese. Promuovere conoscenza e utilizzo delle tecnologie 4.0 e potenziale i servizi offerti dai Punti Impresa Digitale (P.I.D.)	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione D - STUDIO, FORMAZIONE, INFORMAZIONE e PROMOZ. ECON	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.1.1</b> - Grado di utilizzo delle risorse stanziati per il sostegno dell'innovazione e della digitalizzazione	Risorse consuntivate / Risorse stanziati a budget	>= 60%
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 1.1.2 - Preservare l'ambiente, sostenere la green economy e sviluppare il turismo</b>	
<b>Descrizione</b>	Promuovere la green economy e la tutela dell'ambiente. Realizzare interventi finalizzati alla valorizzazione del patrimonio culturale e del turismo.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione D - STUDIO, FORMAZIONE, INFORMAZIONE e PROMOZ. ECON	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.1.2 a</b> - Numero iniziative per il sostegno della green economy e per la tutela dell'ambiente	N. iniziative realizzate	>= 2
<b>Kpi_1.1.2 b</b> - Grado di utilizzo delle risorse stanziati per il sostegno del turismo	Risorse consuntivate / Risorse stanziati a budget	>= 60%
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 1.1.3 - Sostenere le imprese anche mediante interventi finalizzati a fronteggiare la crisi d'impresa</b>	
<b>Descrizione</b>	Sostenere le imprese del territorio e fornire un supporto - anche attraverso l'erogazione di contributi a fondo perduto - alle MPMI con l'obiettivo di dotare le stesse della liquidità necessaria per affrontare la gestione aziendale emergenziale. Realizzare azioni di supporto al sistema economico in generale, per fronteggiare la crisi e sostenere la ripresa delle attività economiche.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione D - STUDIO, FORMAZIONE, INFORMAZIONE e PROMOZ. ECON	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.1.3</b> - Numero interventi di supporto alle imprese anche mediante bandi camerali	N. interventi	>= 3
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 1.1.4 - Promuovere la cooperazione con le istituzioni scolastiche e universitarie del territorio e favorire i processi di orientamento al lavoro e alle professioni</b>	

<b>Descrizione</b>	Diffondere la cultura d'impresa, attraverso attività di orientamento, informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte in particolar modo a giovani e studenti con l'intento di creare una maggiore consapevolezza sulle opportunità del "fare impresa". Sostenere le attività attuate in collaborazione con il sistema universitario (UPO e ASTISS).	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione D - STUDIO, FORMAZIONE, INFORMAZIONE e PROMOZ. ECON	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.1.4</b> - Grado di utilizzo delle risorse stanziato per sostenere l'orientamento al lavoro e alle professioni	Risorse consuntivate / Risorse stanziato a budget	>= 60%
<b>Obiettivo operativo</b>		
<b>OP 1.1.5 – Sostenere la creazione d'impresa con particolare riferimento all'imprenditoria femminile e a quella del terzo settore</b>		
<b>Descrizione</b>	Promuovere e sostenere l'imprenditorialità come componente essenziale delle dinamiche di sviluppo locale con particolare attenzione all'imprenditoria femminile e di quella del terzo settore.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione D - STUDIO, FORMAZIONE, INFORMAZIONE e PROMOZ. ECON	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.1.5</b> - Numero attività finalizzate a sostenere la creazione di impresa	N. iniziative realizzate	>= 1
<b>Obiettivo operativo</b>		
<b>OP 1.1.6 - Coordinare le attività dell'Azienda speciale Asperia e dell'Azienda speciale di Asti</b>		
<b>Descrizione</b>	Garantire alle Aziende speciali le risorse umane e finanziarie necessarie allo sviluppo del programma di attività.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	<b>Segretario Generale</b>	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.1.6</b> - Coordinamento attività delle Aziende speciali	Realizzazione attività	SI
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.2 - Accompagnare le imprese nel processo di apertura internazionale</b>		
<b>Obiettivo operativo</b>		
<b>OP 1.2.1 - Incentivare il processo di internazionalizzazione</b>		
<b>Descrizione</b>	Sviluppare un sistema integrato di servizi di informazione, assistenza e orientamento per le MPMP in sinergia con le programmazioni nazionali e regionali di promozione/incentivazione dell'export.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Sviluppo della competitività</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione D - STUDIO, FORMAZIONE, INFORMAZIONE e PROMOZ. ECON	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_1.2.1</b> - Grado di utilizzo delle risorse stanziato per il sostegno dell'internazionalizzazione	Risorse consuntivate / Risorse stanziato a budget	>= 60%

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.1 - Presidiare le funzioni di regolazione del mercato e gestione dell'anagrafe delle imprese</b>		
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 2.1.1 – Garantire il mantenimento degli standard di efficienza nell'evasione pratiche RI</b>	
<b>Descrizione</b>	Ottimizzare tempestività, efficienza e efficacia della gestione delle pratiche telematiche Registro Imprese e REA e mantenimento degli standard di qualità e dei tempi di evasione.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Trasparenza, semplificazione e tutela</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione C – ANAGRAFE E SERVIZI DI REGOLAZIONE DEL MERCATO	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_2.1.1</b> - Percentuale di evasione delle pratiche registro imprese entro i termini (5 gg) maggiore della percentuale nazionale	% pratiche evase entro 5 gg dalla Camera di AL-AT / % nazionale pratiche evase entro 5 gg	>= 1
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 2.1.2 - Migliorare la qualità della banca dati del Registro delle mediante azioni volte a eliminare i dati non aggiornati</b>	
<b>Descrizione</b>	Realizzare attività finalizzate a promuovere il miglioramento della qualità dei dati e delle informazioni presenti nel Registro Imprese e nel REA secondo le indicazioni del Conservatore del Registro Imprese.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Trasparenza, semplificazione e tutela</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione C – ANAGRAFE E SERVIZI DI REGOLAZIONE DEL MERCATO	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_2.1.2</b> - Numero attività finalizzate al miglioramento della qualità dei dati del Registro Imprese	N. attività realizzate	>= 2
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 2.1.3 - Pianificazione ed organizzazione dell'attività di controllo e di vigilanza del mercato</b>	
<b>Descrizione</b>	Attuare interventi finalizzati alla pianificazione ed organizzazione delle attività di vigilanza del mercato, anche attraverso l'adesione a convenzione con MISE e Unioncamere.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Trasparenza, semplificazione e tutela</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione C – ANAGRAFE E SERVIZI DI REGOLAZIONE DEL MERCATO	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_2.1.3</b> - Numero attività di controllo e vigilanza anche in convenzione (Unioncamere-Mise)	N. attività realizzate	>= 1
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 2.1.4 – Progetti relativi alla trasparenza e sicurezza del mercato</b>	
<b>Descrizione</b>	Realizzare azioni per la regolazione del mercato e la tutela dei consumatori, anche in tema di lotta alla contraffazione, salvaguardia della legalità e valorizzazione/tracciabilità dei prodotti.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Trasparenza, semplificazione e tutela</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione C – ANAGRAFE E SERVIZI DI REGOLAZIONE DEL MERCATO	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_2.1.4</b> - Grado di utilizzo delle risorse stanziare per la trasparenza e la sicurezza del mercato	Risorse consuntivate / Risorse stanziare a budget	>= 60%

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 - Pianificazione, sviluppo organizzativo in un'ottica di performance, trasparenza e condivisione di programmi e di interventi</b>		
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.1.1 - Svolgimento delle attività e misure di competenza del Responsabile della prevenzione della Corruzione</b>	
<b>Descrizione</b>	Attuare le misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPC e verifica della loro efficacia.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Segretario Generale	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.1.1</b> - Realizzazione delle attività e misure individuate nel Piano di prevenzione della corruzione della trasparenza	Realizzazione attività	SI
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.1.2 - Riorganizzare la struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di AL-AT anche con riferimento alle nuove funzioni camerali</b>	
<b>Descrizione</b>	Avviare i processi operativi funzionali all'adozione della nuova struttura organizzativa dell'Ente.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Segretario Generale	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.1.2</b> - Adozione nuova struttura organizzativa	Realizzazione attività	SI
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.1.3 - Definizione di progetti / iniziative coinvolgenti la struttura camerale per il miglioramento dei servizi camerali</b>	
<b>Descrizione</b>	Attuare/implementare progetti destinati alla semplificazione amministrativa, all'innovazione, al miglioramento della qualità, all'efficacia e all'efficienza dei servizi camerali.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Tutta la struttura - TRASVERSALE	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.1.3</b> - Numero progetti volti al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi	N. progetti interni coinvolgenti la struttura camerale	>=2
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.1.4 - Garantire la compliance normativa in materia di privacy, in coordinamento con il DPO dell'Ente</b>	
<b>Descrizione</b>	Realizzare azioni di adeguamento alle disposizioni del Regolamento UE 679/2016 in materia di gestione dei dati personali: proseguimento dell'implementazione del sistema di gestione dei dati personali.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione A – ORGANI ISTITUZIONALI E SEGRETERIA GENERALE	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.1.4</b> - Numero azioni in materia di privacy	N. azioni realizzate	>=2
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.1.5 - Coordinare il miglioramento del ciclo di pianificazione garantendo i principali adempimenti e valorizzando il coinvolgimento degli stakeholder</b>	

<b>Descrizione</b>	Sviluppare il confronto con i principali stakeholder istituzionali per assicurare la più efficace declinazione strategica delle funzioni camerali a supporto del sistema delle imprese e dell'economia territoriale.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Segretario Generale	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.1.5</b> - Numero incontri di coinvolgimento strategico con gli stakeholder	N. incontri	>=2

### OBIETTIVO STRATEGICO 3.2 - Gestione ottimale delle risorse dell'Ente

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.2.1 - Monitorare e analizzare i costi dei processi camerali (sistema integrato - Kronos)</b>	
<b>Descrizione</b>	Sistematizzare le attività di raccolta, elaborazione e inserimento dati di interesse per il sistema camerale, con particolare riferimento alle rilevazioni, attraverso il portale Kronos, delle informazioni necessarie alla determinazione dei costi dei processi camerali.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Tutta la struttura - TRASVERSALE	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.2.1 a</b> - Rilevazione mensile della percentuale di lavoro sui processi gestiti da parte di ciascun dipendente	Rilevazione / monitoraggio attività entro il mese successivo	SI
<b>Kpi_3.2.1 b</b> - Monitoraggio e analisi dei costi sostenuti nell'anno precedente dei processi gestiti / servizi erogati	Pubblicazione report entro la data	31 ottobre
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.2.2 - Diffondere forme flessibili di conciliazione tempi di vita/lavoro</b>	
<b>Descrizione</b>	Sviluppare azioni finalizzate al sostegno della conciliazione tempi di vita/lavoro e per lo svolgimento dell'attività lavorativa in forma agile	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Processi di supporto</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Uffici funzione B – SERVIZI DI SUPPORTO	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.2.2 a</b> - Azioni propedeutiche per l'attività lavorativa in forma agile non emergenziale	N. azioni realizzate	>=2
<b>Kpi_3.2.2 b</b> - Percentuale personale coinvolto nelle azioni di welfare	N. dipendenti coinvolti nelle azioni di welfare / N. totale dipendenti	≥50%
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.2.3 - Garantire nel tempo la salute organizzativa dell'Ente e favorire il miglioramento dell'efficienza interna, il contenimento dei costi e la tutela delle entrate</b>	
<b>Descrizione</b>	Realizzare interventi mirati alla razionalizzazione delle risorse patrimoniali dell'Ente curando nel contempo il mantenimento di un adeguato stato di salute della situazione economico-finanziaria nel suo insieme.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Uffici funzione B – SERVIZI DI SUPPORTO</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Posizioni Organizzative	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>

<b>Kpi_3.2.3 a</b> - Incidenza proventi correnti su proventi totali	Proventi correnti / Proventi totali	≥85%
<b>Kpi_3.2.3 b</b> - Incidenza degli oneri di funzionamento sugli oneri correnti	Oneri di funzionamento / Oneri correnti	≤ 35%
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.2.4 - Predisporre gli strumenti organizzativi e operativi per la realizzazione degli obiettivi attribuiti nel Piano della performance al Servizio di competenza</b>	
<b>Descrizione</b>	Organizzare il servizio di competenza per l'ottimale svolgimento delle attività previste, per il monitoraggio periodico dello stato avanzamento attività/processi e per la formulazione di eventuali proposte di soluzioni in caso di criticità.	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Posizioni Organizzative	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.2.4</b> - Percentuale realizzazione attività programmate	% attività svolte / attività previste	= 100%
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 3.2.5 - Supporto all'attività della dirigenza nell'organizzazione del lavoro nel rispetto delle disposizioni normative emanate in periodo di emergenza sanitaria</b>	
<b>Descrizione</b>	Garantire il rispetto delle normative regionali e nazionali emanate nei periodi emergenziali, organizzare le modalità di accesso in sicurezza alla sede camerale, garantendo un'adeguata efficienza all'operatività dei servizi camerali (interni ed esterni).	
<i>Funzione istituzionale (processo)</i>	<i>Governo camerale</i>	
<b>Soggetti / uffici coinvolti</b>	Posizioni Organizzative	
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target 2021</b>
<b>Kpi_3.2.5</b> - Percentuale realizzazione attività programmate	% attività svolte / attività previste	= 100%

### 3.3 – Analisi di genere

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede di inserire tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, co. 1, lett. h) e prevede altresì che, a consuntivo, la Relazione sulla performance espliciti, con riferimento all'anno precedente, il bilancio di genere realizzato (art. 10, co. 1, lett. b).

Per quanto riguarda la dimensione interna, l'Ente considera il tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza per lo sviluppo delle risorse umane e del benessere organizzativo dedicando una particolare attenzione alla gestione del personale in un'ottica di genere.

La Camera di commercio procederà, in sede di rendicontazione, alla redazione del bilancio di genere unitamente alla relazione sulla performance.

Dal punto di vista della struttura organizzativa, la composizione della dotazione di personale, Dirigente e non Dirigente, in un'ottica di genere è rappresentata di seguito:

<b>Personale aspetti quantitativi/qualitativi</b>	<b>ultimo dato disponibile al 1.1.2021 – sede di Alessandria</b>	<b>ultimo dato disponibile al 1.1.2021 – sede di Asti</b>
età media personale non dirigenziale	54,18	50,66 anni
% età media personale dirigenziale	0	54 anni
% dipendenti in possesso di laurea	51,11	57,58
% dirigenti in possesso di laurea	0	100
% dirigenti donne	0	100
% donne rispetto al resto del personale	66,67	72,73%
età media personale femminile	54,56	47,19 anni
% donne con laurea rispetto al totale femminile compresi i dirigenti	46,67	45,45%

Per quanto concerne la dimensione esterna, la nuova Camera di Alessandria-Asti intende garantire la continuità degli impegni assunti dalle precedenti amministrazioni per la tutela e lo sviluppo del ruolo delle donne nel mondo del lavoro e dell'impresa, soprattutto attraverso il supporto alle attività del Comitato per l'imprenditoria femminile che verrà a breve rinnovato.

## 4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nell'ambito della programmazione annuale, si riportano qui sotto gli obiettivi individuali assegnati al Segretario Generale e alle Posizioni organizzative, obiettivi che derivano direttamente da quelli organizzativi o, in taluni casi, sono riferiti a specifici progetti e attività.

SEGRETARIO GENERALE - Roberta Panzeri			
Obiettivo individuale	indicatore algoritmo	target atteso	peso
Coordinare le attività dell'Azienda speciale Asperia e dell'Azienda speciale di Asti	Realizzazione attività	SI	
Riorganizzare la struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di AL-AT anche con riferimento alle nuove funzioni camerali	Realizzazione attività	SI	
Svolgimento delle attività e misure di competenza del Responsabile della prevenzione della Corruzione	Realizzazione attività	SI	
Coordinare il miglioramento del ciclo di pianificazione garantendo i principali adempimenti e valorizzando il coinvolgimento degli stakeholder	N. incontri	>=2	

Posizioni Organizzative			
Obiettivi individuali	indicatore algoritmo	target atteso	Azioni
Predisporre gli strumenti organizzativi e operativi per la realizzazione degli obiettivi attribuiti nel Piano della performance al Servizio di competenza	% attività svolte/ attività previste	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organizzazione del servizio per l'ottimale svolgimento delle attività previste</li> <li>- monitoraggio periodico stato avanzamento delle attività</li> <li>- verifica eventuali criticità con proposte di soluzione</li> </ul>
Supporto all'attività della dirigenza nell'organizzazione del lavoro nel rispetto delle disposizioni normative emanate in periodo di emergenza sanitaria	% attività svolte/ attività previste	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto della normativa</li> <li>- organizzare le modalità di accesso in sicurezza alla sede camerale</li> <li>- garantire adeguata efficienza all'operatività dei servizi camerali sia interni che esterni</li> </ul>

## 5. Piano Organizzativo del Lavoro Agile

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

#### PARTE 1

#### LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

La pandemia da Covid19 ha, fin dal mese di marzo 2020, obbligato i due Enti camerali di Alessandria e di Asti, ancora non accorpati, a trasformare pressoché radicalmente le proprie metodologie di lavoro e di organizzazione. In tempi brevissimi e in piena emergenza sanitaria si è dovuto infatti, al fine di evitare la diffusione del virus, organizzare il lavoro in modo che potesse essere svolto il più possibile da remoto, attuando il necessario distanziamento personale e limitando la presenza del personale nelle sedi, in piena ottemperanza alle disposizioni di gestione dell'emergenza che si sono succedute nell'arco di tutto l'anno e che ancora proseguono.

Lo smart working emergenziale per la CCIAA di ALESSANDRIA e di ASTI è stato autorizzato per la maggior parte del personale rispettivamente in data 16.3.2020 e 18.3.2020 quindi immediatamente a ridosso della prima emergenza sanitaria, e organizzato e avviato in brevissimo tempo per il tramite di Infocamere, attivando per tutti i dipendenti che prestano attività a distanza un sistema di collegamento da remoto con i server camerali (VPN) che permette il collegamento diretto con la rete interna e con tutti gli applicativi in uso agli uffici, in modo da consentire lo svolgimento di tutte le attività che non necessitano di contatto diretto con il pubblico. E' stata in ogni caso garantita in tutte le fasi dell'emergenza la presenza, seppur contingentata, di personale per le attività indifferibili o per le quali il contatto con il pubblico risultava indispensabile. Per il personale in presenza, al fine di garantire massima tutela e contenimento del contagio, sono stati adottati fin da subito apprestamenti e dispositivi di protezione individuali nonché segnaletiche e informative rivolte al pubblico finalizzate a regolare l'accesso alla sede.

Nel mese di giugno 2020 sono stati adottati per le sedi di Alessandria e di Asti il "protocollo sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 sul luogo di lavoro nella fase di ripresa delle attività" ulteriormente aggiornato nel mese di settembre.

Di fondamentale importanza è stato anche occuparsi della corretta informazione e formazione dei lavoratori.

Sono state adottate diverse disposizioni/informative trasmesse a tutti i dipendenti e sono stati adottati specifici momenti formativi ad esempio le Camere di commercio di Alessandria e di Asti hanno aderito all'iniziativa formativa realizzata da TecnoServiceCamere sui temi legati alla valutazione del rischio di esposizione dei lavoratori ad agenti biologici all'interno dell'ambiente lavorativo, con particolare riferimento al virus SARS-CoV-2.

Le Camere di commercio di Alessandria e di Asti hanno inoltre aderito alla proposta formativa di Unioncamere Nazionale sulla tematica dello smart working facendo partecipare tutto il personale camerale. Il percorso formativo, in una logica di supporto e coaching del personale, ha affrontato da un lato la tematica delle difficoltà nell'organizzare i propri tempi e spazi di lavoro, nel gestire riunioni a distanza o nell'indirizzare e supervisionare il lavoro dei collaboratori, dall'altro, la problematica attinente ad un vero e proprio disagio psicologico derivante dall'incertezza della situazione e dall'impossibilità di uscire dalle proprie abitazioni.

Al 31.12.2020 lo smart working in regime emergenziale è stato attivato per il 99% di tutto il personale (78 dipendenti su 79), incluso il servizio di centralino gestito da operatore non vedente per il quale è stata necessaria una implementazione tecnica del sistema. Nella fase emergenziale la maggior parte del personale ha operato con propria strumentazione informatica; l'Ente ha tuttavia messo a disposizione i dispositivi già in proprio possesso per il personale che ne era sfornito o munito di apparecchi eccessivamente obsoleti, provvedendo inoltre ad acquistare nuova strumentazione ove ritenuto necessario.

Nelle diverse fasi dell'emergenza il personale ha comunque operato alternando il lavoro da remoto e la presenza in sede nel rispetto delle percentuali consentite via via nel tempo dalla normativa di emergenza, e compatibilmente con le esigenze di servizio che, soprattutto nell'ultimo quadrimestre del 2020, si sono intensificate e rese più complesse dall'intervenuto accorpamento.

Anche successivamente all'accorpamento l'Ente unificato ha continuato ad operare mantenendo lo smart working nelle percentuali previste dalla normativa nazionale per il periodo emergenziale, con un continuo monitoraggio del numero di personale in sede o operativo a distanza e con particolare attenzione a mantenere alto il livello dei servizi resi tanto in presenza, ove possibile, che a distanza.

## PARTE 2

### MODALITA' ATTUATIVE

#### *misure organizzative, i requisiti tecnologici, percorsi formativi*

In questa fase ancora intermedia nella quale persiste lo stato di emergenza e con esso la proroga del lavoro agile c.d. semplificato, l'obiettivo che ci si pone con questo documento, è quello di porre le basi per dare una veste stabile e progressivamente strutturata a tale modalità di lavoro, superando la fase di convivenza affannosa e scarsamente meditata che ha caratterizzato, per evidenti ragioni, il lavoro agile durante l'intero anno 2020.

Occorre innanzitutto individuare gli assi strategici del progetto attorno ai quali far ruotare la vera e propria pianificazione dell'ingresso del lavoro agile "del futuro" all'interno dell'ente.

In particolare occorre individuare:

- i criteri che verranno adottati per individuare i processi – e, al loro interno, le attività – che si prestano ad essere svolti in modalità agile e le persone, tra quelle assegnate a tali ambiti, da coinvolgere in tale modalità (anche attraverso opportune rotazioni) e, in particolare, per identificare i primi partecipanti alla fase sperimentale del "nuovo" lavoro agile, con conseguenti monitoraggio e valutazione di tale fase per agevolare l'estensione successiva al perimetro individuato;
- le fasce di distribuzione delle giornate di presenza e di lavoro a distanza ed i relativi range entro i quali la stessa sarà operata, per le diverse tipologie di lavoro agile che verranno individuate;
- il programma formativo che dovrà accompagnare l'introduzione a regime del lavoro agile. Si tratta dei principali temi che verranno affrontati, differenziati a seconda delle figure professionali interessate, siano esse i dipendenti in remote working (competenze digitali, inclusa la cybersecurity, soft skills quali autonomia individuale/capacità di governo del piano di lavoro in presenza di contatti e relazioni ridotte con capi e colleghi, etc), ovvero i capi/responsabili (comunicazione, dialogo/ascolto a distanza, indirizzi ai collaboratori e modalità di verifica a distanza etc);
- i driver che guideranno l'assessment sulle tecnologie e sulle infrastrutture di connettività (mettendo, magari, a frutto quanto emerso nel periodo emergenziale) creando le condizioni adeguate che consentano ai dipendenti di lavorare senza impedimenti tecnici che limitino l'efficacia e la qualità delle prestazioni svolte.

#### *scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro*

Le logiche di fondo che ispireranno il ridisegno degli spazi fisici dell'ente, se ci sarà questa necessità a regime, e comunque, al loro interno, la "geografia" delle postazioni, saranno realizzate in ragione del fatto che l'ufficio andrà configurato come luogo d'incontro e di relazione (se molti dipendenti lavoreranno da luoghi diversi, una delle funzioni dell'ufficio sarà, pertanto, quella di accoglierli alcune ore alla settimana per quel genere di interazioni nelle quali la presenza fisica, il "faccia a faccia", resta insostituibile).

## **Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile**

L'Amministrazione intende recepire la mappatura che verrà effettuata da Unioncamere nazionale.

***Piano formativo per i dirigenti finalizzato a dotarli di nuove competenze digitali, nonché delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile.***

I dirigenti, attualmente solo il Segretario Generale, acquistano e potenziano le competenze digitali e di organizzazione del lavoro per gestione efficiente del lavoro agile, attraverso la partecipazione ai programmi formativi predisposti anche da Unioncamere.

***Piano formativo per i dipendenti che comprenda l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza.***

Il piano formativo dei dipendenti prevederà la partecipazione di tutto il personale camerale ai percorsi formativi messi a punto anche da Unioncamere, in una logica di supporto e coaching del personale affrontando da un lato la tematica delle difficoltà nell'organizzare i propri tempi e spazi di lavoro, nel gestire riunioni a distanza o nell'indirizzare e supervisionare il lavoro dei collaboratori, dall'altro, la problematica attinente ad un vero e proprio disagio psicologico derivante dall'incertezza della situazione.

## PARTE 3

### SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

#### ***I dirigenti***

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. A tale proposito è utile sottolineare come alla dirigenza sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Le principali attività si sostanziano:

nella promozione di percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali;

nel monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa;

nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile;

nell'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile.

#### ***Comitati Unici di Garanzia CUG***

Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, viene ulteriormente valorizzato il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

#### ***Organismi indipendenti di valutazione (OIV):***

Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda il POLA, il ruolo dell'OIV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

#### ***Responsabile della Transizione al Digitale (RTD):***

In questo ambito è da considerare anche la Circolare n. 3/2018 della Funzione Pubblica che contiene indicazioni relative al ruolo dei RTD che integrano le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD). La centralità del RTD è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 che affida alla rete dei RTD il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari anche alla luce del nuovo contesto connesso all'emergenza Covid-19.

## **PARTE 4**

### **PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE**

L'Amministrazione, con l'adozione del presente POLA, fotografando una baseline, opera la scelta della progressività e della gradualità dello sviluppo del lavoro agile lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nel documento di seguito riportato sono sintetizzati gli indicatori della programmazione organizzativa del lavoro nella fase di avvio riferita alla corrente annualità.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO  Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>						
	Allineamento organizzazione al potenziamento del lavoro agile	1) coordinamento organizzativo del lavoro agile	cfr Parte I	Avvio messa a regime del lavoro agile con passaggio da logica dell'emergenza a prestazione per obiettivi			
	Verifica costante dell'impatto del lavoro agile	2) monitoraggio del lavoro agile	Monitoraggio costante dei responsabili circa la corretta gestione delle attività (sw emergenziale) e condivisione con la dirigenza al fine di valutare azioni correttive /implementative	Monitoraggio costante dei responsabili del raggiungimento degli obiettivi assegnati e condivisione con la dirigenza al fine di valutare azioni correttive /implementative			
	Predisposizione strumenti di supporto	3) helpdesk informatico dedicato al lavoro agile	Assistenza on line ufficio Gestione informatica	Implementazione / miglioramento del servizio di assistenza			
	Potenziamento metodologia di lavoro obiettivo/risultato	4) programmazione per obiettivi/progetti/processi	Piano performance per obiettivi	In elaborazione ( attività di formazione finalizzata all'implementazione delle metodologie applicate al lavoro agile)			
	<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>						
	Potenziamento competenze direzionali in tema di lavoro agile	5) % dirigenti/PO che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	100%	100%			

		6) % dirigenti e/PO che adottano un approccio per obiettivi/progetti/processi per coordinare il personale					
Acquisizione competenze organizzative		7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	100%	Mantenimento			
		8) % lavoratori che lavorano per obiettivi/progetti/processi	14%	14%			
Potenziamento competenze digitali		9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	100%	Mantenimento			
		10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	100%	Mantenimento			
<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>							
Investimenti tecnologici per formazione lavoro agile		11) costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	I corsi sono stati forniti gratuitamente dal CDT di Unioncamere	Prosecuzione attività formativa			
Investimenti per supporti tecnologici funzionali al lavoro agile		12) investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Attivazione VPN VDI e acquisto piattaforme di collegamento digitali	Integrazione parco macchine e infrastrutture			
Investimenti nella digitalizzazione dei servizi		13) investimenti in digitalizzazione di servizi progetti processi	Implementazione di servizi quali remotizzazione rilascio dispositivi di firma, stampa in azienda certificati per estero	Nuovi investimenti sulla base dei risultati dell'assessment realizzato da Infocamere			
<b>SALUTE DIGITALE</b>							
Incremento PC per lavoratori agili		14) N pc per lavoro agile	Di norma utilizzo PC dipendenti	Valutazione possibili nuovi investimenti			
		15) % di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	n. 14 PC n. 4 tablet n. 21 smartphon	Valutazione possibili nuovi investimenti/attivazioni			
Mantenimento VPN		16) Sistema VPN	100%	mantenimento			
Implementazione intranet camerale anche per il personale in lavoro		17) intranet	Attiva	Attiva			

	agile						
	Realizzazione di cartelle di rete per la condivisione di documenti	18) Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Attivate cartelle di rete condivise	Implementazione sistemi di collaboration			
	Mantenimento consultabilità di tutti gli applicativi	19) % applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%			
	Mantenimento consultabilità di tutte le banche dati in lavoro agile	20) % banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%			
	Diffusione della firma digitale ai dipendenti in lavoro agile con poteri di firma	21) % firma digitale tra i lavoratori agili	100% dipendenti con poteri di firma	mantenimento			
	Digitalizzazione dei processi	22) % processi digitalizzati	Dato in elaborazione	Avvio analisi per eventuale successiva implementazione			
	Digitalizzazione dei servizi	23) % servizi digitalizzati	2 nuovi servizi digitalizzati	Avvio analisi per successiva implementazione			
<b>NOTE</b>							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTI
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	<b>QUANTITA'</b>						
	Attuazione dettato normativo	24) % lavoratori agili effettivi	97% in smart working emergenziale	Allineamento alle disposizioni, adottando criteri che tengano anche conto delle situazioni individuali di ciascuno			
	Attuazione dettato normativo	25) % giornate lavoro agile	49% Escluse le	Allineamento alle			

			assenze a vario titolo	disposizioni, adottando criteri che tengano anche conto delle situazioni individuali di ciascuno			
	<b>QUALITA'</b>						
	Realizzazione analisi sul benessere dei dipendenti in lavoro agile	26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc	Dato non rilevato	Realizzare l'indagine nel corso del 2021 per valutare benessere organizzativo			
<b>NOTE</b>							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
	<b>ECONOMICITÀ</b>						
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVE</b>	Conseguire risparmi di gestione	27) Riflesso economico. Riduzione costi	Riduzione ore straordinario – 41,63% Riduzione buoni pasto – 49,83%	Conferma trend di efficientamento			
	Razionalizzazione delle strutture camerali	28) Riflesso patrimoniale. minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	Non rilevato	Valutazione/avvio processi di razionalizzazione spazi			
	<b>EFFICIENZA</b>						
	Riduzione assenze del personale	29) Produttività: diminuzione assenze aumento produttività	Assenze per malattia (stabili)	Monitoraggio dati per eventuali azioni			

				conseguenti			
	Continuità nei servizi erogati in lavoro agile	30) Economica riduzione costi per output di servizio	Dato non ancora disponibile	Avvio analisi per successiva implementazione			<b>Sistema misurazione costo processi KRONOS</b>
	Mantenimento standard di servizio in lavoro agile	31) Temporale riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	Tempi in elaborazione	Mantenimento			<b>Tempi medi RI</b>
	<b>EFFICACIA</b>						
	Mantenimento efficacia nei servizi erogati in lavoro agile	32) Quantitativa quantità erogata quantità fruita	Customer su servizi anche riferiti al lavoro agile (risultati in elaborazione)	Mantenimento			<b>Customer, anche su servizi in LA</b>
Mantenimento livello qualitativo dei servizi erogati in lavoro agile	33) Qualitativa qualità erogata qualità percepita						
<b>NOTE</b>							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
<b>IMPATTI</b>	<b>IMPATTO SOCIALE</b>						
	Benessere organizzativo	34) Sociale per gli utenti per i lavoratori	Garanzia della tutela della salute pubblica	Mantenimento tutela salute- Conciliazione vita-lavoro			
	<b>IMPATTO AMBIENTALE</b>						
	Miglioramento impatto ambientale	35) Ambientale per la collettività	Riduzione impatto ambientale per contenimento spostamenti	Mantenimento e valutazione ulteriori azioni			
	<b>IMPATTO ECONOMICO</b>						
	Riduzione oneri correlati agli spostamenti per motivi di lavoro	36) Economico per i lavoratori	Riduzioni costi di trasporti e per assistenza	Mantenimento e valutazione ulteriori azioni			
<b>IMPATTI INTERNI</b>							
Costante attenzione al benessere organizzativo	37) Miglioramento/peggioramento salute organizzativa	Non rilevato	Valutazione esiti indagine 2021 e valutazione azioni conseguenti				

	Costante attenzione alla salute professionale	38) Miglioramento/peggioremento salute professionale	Mantenimento sorveglianza sanitaria	Valutazione azioni per miglioramento criticità (stress)			
	Mantenimento salute economico-finanziaria	39) Miglioramento/peggioremento salute economica finanziaria	Mantenimento standard	Mantenimento standard			
	Miglioramento salute digitale	40) Miglioramento/peggioremento salute digitale	Avvio politiche di formazione per accrescimento conoscenze/competenze digitali	Implementazione politiche di formazione per accrescimento conoscenze/competenze digitali			
<b>NOTE</b>							

Allegato al Piano della Performance della CCIAA Alessandria-Asti 2021-2023

# **CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI**

# **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

## PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano delle Azioni Positive trae la sua origine dalla disciplina sulle pari opportunità, regolata dalla L. n. 125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*). L'obbligo di assicurare pari opportunità nel campo del lavoro tra uomini e donne è stato esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni con il D.Lgs. n. 29/1993, sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche anche conosciuto come Testo Unico del Pubblico Impiego- TUPI*).

Il D.Lgs. n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*) ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento per quel che riguarda le pari opportunità tra uomo e donna, prevedendo, all'art. 48, l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre *"piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. L'art. 48 stabilisce, altresì, la durata triennale dei suddetti Piani.

Le azioni positive sono, secondo il dettato del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, quelle *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*; sono da considerarsi, altresì, delle misure speciali in quanto intervengono esclusivamente nei contesti in cui è necessario eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta e *"temporanee"* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Ministro per le Riforme e le Pari Opportunità, con propria direttiva del 23 maggio 2007 che recepisce la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, ha specificato le finalità da prefiggersi nei piani triennali per le azioni positive, mentre la Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 4 marzo 2011 ha richiamato la Direttiva precedente, precisando che la redazione del Piano Triennale delle Azioni Positive coinvolge tutte le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs n.165/2001, comprese le Camere di Commercio.

In questo contesto normativo il presente Piano costituisce un allegato al Piano della performance e sarà annualmente aggiornato entro il 31 gennaio.

## OBIETTIVI DEL PIANO

La Camera di Commercio di Alessandria-Asti determina, nella stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive, le misure tese ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire, nello svolgimento della specifica attività lavorativa, il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il Piano Triennale di Azioni Positive della Camera di Commercio di Alessandria-Asti rappresenta uno strumento per offrire a lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

La Camera di Commercio di Alessandria-Asti riconosce che l'obiettivo esplicitato nell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 è funzionale all'accrescimento del benessere individuale e collettivo dei lavoratori. Non di meno la richiamata Direttiva del 4 marzo 2011 evidenzia che l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

### **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)**

Il C.U.G. è stato istituito dall'art. 21 della L. n.183/2010. Le sue funzioni sono state esplicitate dall'anzidetta Direttiva del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

In particolare il C.U.G. esercita sia compiti propositivi, tra i quali spiccano i piani a favore delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, le politiche di conciliazione vita privata/lavoro, le iniziative rivolte a prevenire qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione sia diretta che indiretta nell'ambito lavorativo e, più in generale, nel promuovere le condizioni di benessere lavorativo, sia compiti consultivi, attraverso pareri preventivi, su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.

Per perseguire le sue finalità, il C.U.G. utilizza le risorse umane e strumentali messe a sua disposizione dall'Amministrazione. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva, competerà primariamente al C.U.G. l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

La Camera di commercio procederà alla costituzione di un nuovo CUG che sostituirà quelli attualmente esistenti presso le due ex Camere di Alessandria e di Asti.

### **STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI**

Le azioni positive che la Camera di Commercio di Alessandria-Asti intende perseguire nel triennio 2021-2023 sono strettamente dipendenti dalla situazione esistente e dalle caratteristiche del personale in servizio a tempo indeterminato.

La Camera di commercio di Alessandria-Asti conta attualmente 77 dipendenti (tenendo conto dell'uscita di un'unità di cat. D al 4 gennaio 2021) tutti a tempo indeterminato di cui 9 part-time

Segretario Generale	1
Dirigenti	-
D	22
C	48
B	6
Totale	77

#### Totale del personale ripartito per sesso

donne	uomini
53	24

#### Personale Part-time ripartito per sesso

donne	uomini
8	1

#### Posizioni Organizzative ripartite per sesso

donne	uomini
9	1

## OBIETTIVI GENERALI

Nella redazione del presente Piano triennale di Azioni Positive, si è tenuto conto del particolare contesto esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato da una forte crisi che ha determinato una “contrazione finanziaria” che interessa tutta la pubblica amministrazione (c.d. Spending Review).

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

Nella stesura delle proposte, è stata inoltre sempre considerata la delicata fase di riforma che ha interessato l'intero sistema camerale ed in particolare la Camera di commercio di Alessandria-Asti nata nell'ottobre 2020 proprio in conseguenza del processo di accorpamento tra le due ex Camere di commercio di Alessandria e di Asti.

Non da ultimo si è tenuto conto della grave crisi sanitaria conseguente all'epidemia da Covid-19 che ha impattato notevolmente sull'organizzazione stessa dell'Ente.

In considerazione di quanto sopra nel corso del triennio, la Camera di Commercio di Alessandria-Asti, tramite l'adozione del Piano di Azioni Positive, potrà tendere a realizzare i seguenti obiettivi generali:

- **La formazione del personale.** L'ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Ogni anno la programmazione formativa tiene conto delle esigenze dell'ente e di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, favorendo, per quanto possibile, la formazione in sede o in video conferenza al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari.
- **Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro e di vita familiare e privata.** L'Ente al fine di favorire una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita prevede la possibilità di usufruire, su richiesta dell'interessato, di un orario personalizzato in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, con fasce temporali flessibili in entrata al mattino,

all'inizio e al termine della pausa pranzo, nonché in uscita a conclusione della giornata lavorativa, pur sempre nel limite consentito dalle esigenze organizzative

- **Comitato Unico di Garanzia.** Al fine di sostenere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, l'ottimizzazione del benessere dei lavoratori e la soppressione di qualsiasi genere di discriminazione, l'Ente intende incentivare l'attività del Comitato con un puntuale coinvolgimento dello stesso nelle attinenti materie di competenza e al fine di una più capillare diffusione delle novità in tema di pari opportunità e di discriminazione.
- **Migliorare la comunicazione (top-down)** tramite riunioni periodiche tra la dirigenza e i Responsabili di U.O. e, eventualmente, attraverso il coinvolgimento partecipativo diretto dei dipendenti riguardo alle iniziative riorganizzative dell'Ente e degli Uffici. In particolare va resa più semplice, efficace ed esauriente la comunicazione concernente la programmazione strategica e quella economico-finanziaria, il piano delle performance, i sistemi di valutazione, le modifiche organizzative e i trasferimenti interni.
- **Rischio da Stress da lavoro correlato.** Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 l'ente è impegnato nel garantire una costante valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato, non solo in ottica di adempimento normativo, attraverso la corretta redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ma come opportunità per migliorare la qualità della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo. L'Ente proseguirà il suo attento e costante monitoraggio attraverso una puntuale verifica di specifici fattori quali l'organizzazione del lavoro, la comunicazione interna, le condizioni e l'ambiente di lavoro anche in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione adottando misure organizzative efficaci quali:
  - l'informazione, formazione e sensibilizzazione di tutto il personale, compresi i tirocinanti e gli studenti in alternanza scuola lavoro, sui temi della sicurezza, della salute e dello stress lavoro correlato;
  - la realizzazione di esercitazioni pratiche sui comportamenti corretti da adottare sia in caso di emergenza che nello svolgimento quotidiano del lavoro (buone prassi);
  - l'effettuazione a sorpresa, con il coordinamento dell'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP,) di prove di evacuazione dei locali;
  - il costante monitoraggio della salubrità e dell'idoneità degli ambienti e delle attrezzature lavorative.
- **Prevenire situazioni conflittuali.** Affinché il personale, sentendosi a proprio agio, possa lavorare con serenità, l'Ente porrà in essere azioni volte a creare un clima organizzativo positivo favorendo sia il raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di efficienza sia il coinvolgimento e la motivazione delle persone che lavorano all'interno dell'Ente (c.d. motivazione interna). La dirigenza e i Responsabili delle Unità organizzative si assumono il compito di vigilare per prevenire situazioni conflittuali e, ove vengano a conoscenza dell'esistenza di tali situazioni, si impegnano a mitigare e risolvere i conflitti in atto, anche promuovendo il confronto fra le parti coinvolte.
- **Favorire l'inclusione del personale con disabilità.** L'ente rivolge particolare attenzione alle esigenze del personale diversamente abile, avendo cura di fornire le attrezzature necessarie affinché i dipendenti in condizione di disabilità possano svolgere il loro lavoro senza ulteriori aggravii.

- **Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA).** Nel corso del 2020 entrambe le ex Camere di commercio di Alessandria e Asti si sono trovate a fronteggiare la grave crisi epidemiologica da Covid-19 tutt'ora in atto. Ciò ha determinato l'adozione di tutti i provvedimenti necessari al fine di attivare una forma "semplificata" di lavoro agile per i dipendenti, sia per concorrere al contenimento del diffondersi del virus Covid-19, sia per favorire la conciliazione delle esigenze lavorative dei dipendenti con quelle familiari, stante la chiusura dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado.

Ciò è stato fatto in considerazione dei vari D.P.C.M. che si sono succeduti nel dettare misure di informazione, prevenzione, contrasto e contenimento del diffondersi del virus, che hanno introdotto la possibilità, per i datori di lavoro, per la durata dello stato di emergenza, di applicare la modalità di lavoro agile di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22.05.2017, n. 81 recante *"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"*, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, sia pure nel rispetto dei principi dettati dalle predette disposizioni, introducendo modalità semplificate di assolvimento degli obblighi informativi in materia di sicurezza sul lavoro.

L'applicazione di tale modalità di lavoro, nella sua forma semplificata ma consentita, c.d. agile seppur non rispettosa di tutti i dettami normativi che la disciplinano, rappresenta oggi una buona base per dare alla stessa una veste stabile e progressivamente strutturata ad una modalità di lavoro.

In questo contesto si calano le previsioni dell'art. 14, co. 1, l. n. 124/2020, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del d.l. n. 34, conv., con mod, da l. n. 77/2020 che prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le PA redigano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) quale sezione del Piano della Performance e, sulla base di queste, le Linee-guida sul Pola emanate di recente dal Ministero della Funzione Pubblica sul Pola.

Per ogni riflessione in merito si rinvia a quanto previsto dallo stesso piano della performance.

- **Welfare.** La Camera di commercio, in linea con le disposizioni contenute all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018, ha sottoscritto nel dicembre 2020 un accordo per l'utilizzo delle risorse economiche destinate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale dei propri dipendenti. Nell'ambito di tale accordo viene inoltre ricondotta l'adesione, già effettuata nel 2020 da parte di entrambe le ex Camere di commercio di Alessandria e di Asti e riconfermata nel 2021 dalla nuova CCIAA Alessandria-Asti, ad una polizza a copertura del rischio Covid-19 per i propri dipendenti.

## MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 viene pubblicato unitamente al Piano della performance sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente". La Camera di Commercio di Alessandria-Asti trasmette inoltre detto Piano via e-mail a tutti i dipendenti e lo pubblica nella intranet accessibile al personale camerale.

Sulla base di quanto contenuto nella Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità in data 4.3.2011, compete al Comitato Unico di Garanzia la verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità. Pertanto nel periodo di vigenza il C.U.G. si occuperà di raccogliere pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, affinché alla scadenza il Piano delle Azioni Positive possa essere aggiornato tenuto conto dei riscontri ricavati.